

## **128. Gesetz vom 3. Oktober 2018, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012 geändert wird**

Der Landtag hat beschlossen:

### **Artikel I**

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, LGBl. Nr. 119/2011, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 96/2018, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 2 des § 1 hat die lit. g zu lauten:

„g) Personen, die im Rahmen der Ausbildung zu einem nichtärztlichen Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberuf verwendet werden,“

2. Im Abs. 4 des § 4 wird das Zitat „Abs. 1 lit. a zweiter Fall“ durch das Zitat „Abs. 1 lit. a erster Fall“ ersetzt.

3. Nach § 5 wird folgende Bestimmung als § 5a eingefügt:

#### **„§ 5a**

#### **Übernahme aufgrund eines Betriebsüberganges**

(1) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmensteil oder ein Betriebsteil im Sinn des Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG von einem Rechtsträger auf eine Gemeinde über (Betriebsübergang), so gehen auch die Rechte und Pflichten des Rechtsträgers aus bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnissen auf die Gemeinde über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer sind mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges Vertragsbedienstete der Gemeinde, und es gelten für sie die Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit im Abs. 3 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Abs. 1 gilt nicht

- a) für die Verpflichtung des Rechtsträgers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmern zu Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit und
- b) im Fall des Konkurses des Rechtsträgers.

(3) Weichen die in einem Einzelarbeitsvertrag oder Dienstvertrag festgelegten Rechte und Pflichten von diesem Gesetz ab, so bleiben diese als sondervertragliche Vereinbarungen im Sinn des § 101 aufrecht.

(4) Die Gemeinde hat die für die nach Abs. 1 betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer zuständigen Organe der Arbeit- oder Dienstnehmersvertretung vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig, jedoch spätestens zwei Monate vor dem Übergang über

- a) den neuen Rechtsträger,
- b) den Zeitpunkt bzw. geplanten Zeitpunkt des Überganges,
- c) den Grund für den Übergang,

d) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges für die Arbeit- oder Dienstnehmer und

e) die hinsichtlich der Arbeit- oder Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu informieren. Bestehen keine zuständigen Organe der Arbeit- oder Dienstnehmersvertretung, so sind die betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer zu informieren.“

4. Im § 7 wird das Zitat „§ 116 Abs. 2 lit. b, § 124 Abs. 3 mit Ausnahme der lit. b Z 2 und § 124 Abs. 4 und 14“ durch das Zitat „§ 145 Abs. 2 lit. b, § 154 Abs. 3 mit Ausnahme der lit. b Z 2 und § 154 Abs. 4 und 14“ ersetzt.

5. Im Abs. 1 des § 15 wird folgender Satz angefügt:

„Stehen für solche Verwendungen geeignete Bewerber oder Bedienstete nicht zur Verfügung, so kann vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft abgesehen werden.“

6. Im Abs. 2 des § 20 wird die Wortfolge „amts- oder betriebsärztlichen Untersuchung“ durch die Worte „ärztlichen Untersuchung“ ersetzt.

7. Im § 22 wird nach dem Abs. 6 folgende Bestimmung als Abs. 7 angefügt:

„(7) Für den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, ist die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Kalendermonat (Monatsdienstzeit) zu gewährleisten. In den Dienstplan betreffend diese Vertragsbediensteten sind auch die Zeiten der Bereitschaft aufzunehmen. Bei der Dienstplanung ist auf eine allfällige Betriebsvereinbarung im Sinn des § 97 Abs. 1 Z 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes Bedacht zu nehmen.“

8. Im § 29 werden nach dem Abs. 7 folgende Bestimmungen als Abs. 8 bis 11 angefügt:

„(8) Auf den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, findet Abs. 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Teile der Bereitschaft, während derer der Arzt verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen, als über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus versehener Dienst gelten. Im Fall einer 16 Stunden dauernden Dienststellenbereitschaft gelten jedenfalls die ersten 4,5 Stunden und die letzten 1,5 Stunden und bei einer 24 Stunden dauernden Dienststellenbereitschaft die ersten acht Stunden dieser Dienststellenbereitschaft als Überstunden. Weiters gelten jene Dienststunden, die über die Monatsdienstzeit hinaus vorgeschrieben sind, als Überstunden. Die Abs. 2, 4, 5, 6 und 7 finden keine Anwendung. Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, dass anstelle der Abgeltungsart nach Abs. 2 auf die Abgeltungsart nach Abs. 11 abzustellen ist.

(9) Bei einem Vertragsbediensteten nach Abs. 8 erster Satz sind an Samstagen, Sonn- und gesetzlichen Feiertagen und während der Nachtzeit (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) geleistete Überstunden mit dem Faktor 2, die außerhalb dieser Zeiten geleisteten Überstunden mit dem Faktor 1,5 zu bewerten. Handelt es sich dabei um Überstunden während einer Bereitschaft, so reduziert sich im Fall der Dienststellenbereitschaft der Faktor um jeweils 0,5 und im Fall der Rufbereitschaft um jeweils 0,25.

(10) Für den nicht voll beschäftigten Vertragsbediensteten nach Abs. 8 erster Satz gilt Abs. 9 erster Satz mit der Maßgabe, dass bis zur Erreichung der Monatsdienstzeit eines vollbeschäftigten Vertragsbediensteten die an Samstagen, Sonn- und gesetzlichen Feiertagen und während der Nachtzeit geleisteten Überstunden mit dem Faktor 1,75, die außerhalb dieser Zeiten geleisteten Überstunden mit dem Faktor 1,25 zu bewerten sind.

(11) Die nach den Abs. 9 und 10 bewerteten Überstunden sind

- a) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder
- b) nach den für Vertragsbedienstete im Sinn des Abs. 8 erster Satz geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten.

Überstunden, die am Ende eines Kalendermonats die Zahl 80 überschreiten, sind jedenfalls abzugelten.“

9. Im § 30 wird nach dem Abs. 3 folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, findet Abs. 1 unter Berücksichtigung des § 22 Abs. 7 zweiter Satz mit der Maßgabe Anwendung, dass die Teile der Dienststellenbereitschaft, während derer der Arzt nicht verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen, im Verhältnis 1:0,5 als Dienstzeit gelten. Abs. 2 findet keine Anwendung.“

10. Nach § 32 wird folgende Bestimmung als § 32a eingefügt:

**„§ 32a**

**Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aufgrund des Alters**

(1) Mit dem Vertragsbediensteten kann auf sein Ansuchen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf mindestens 40 v. H. und höchstens 60 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes für längstens fünf Jahre mit Entgeltausgleich vereinbart werden (Altersteilzeit), wenn

- a) der Vertragsbedienstete nach spätestens fünf Jahren ab dem Beginn der Altersteilzeit das Regelpensionsalter vollendet,
- b) der Vertragsbedienstete die Voraussetzung nach § 27 Abs. 2 Z 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) erfüllt,
- c) die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten im Jahr vor dem Beginn der Altersteilzeit der eines vollbeschäftigten Vertragsbediensteten entsprochen hat oder um nicht mehr als 40 v. H. herabgesetzt war,
- d) die Gemeinde Anspruch auf Altersteilzeitgeld nach § 27 AIVG hat und
- e) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat zu enthalten:

- a) den Beginn, die Dauer, die Lage und das Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit und
- b) die Verpflichtung der Gemeinde, die Sozialversicherungsbeiträge für den Vertragsbediensteten entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zu entrichten.

Eine Blockteilzeitvereinbarung im Sinn des § 27 Abs. 4 AIVG ist nicht zulässig.

(3) Die Altersteilzeit endet vorzeitig, wenn der Vertragsbedienstete

- a) eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters oder einen Ruhegenuss aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bezieht oder
- b) das Regelpensionsalter vollendet und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung nach lit. a erfüllt.“

11. Im Abs. 3 des § 33 wird das Zitat „§§ 31 oder 32“ durch das Zitat „§§ 31, 32 oder 32a“ ersetzt.

12. In den Abs. 1 und 2 des § 34 wird jeweils das Zitat „§§ 31 und 32“ durch das Zitat „§§ 31, 32 und 32a“ ersetzt.

13. Im Abs. 3 des § 43 wird das Zitat „§ 127 Abs. 3“ durch das Zitat „§ 157 Abs. 3“ ersetzt.

14. Im Abs. 3 des § 44 wird in der lit. i der Klammerausdruck „(§ 40 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948)“ durch den Klammerausdruck „(§ 90d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948)“ ersetzt.

15. Im Abs. 4 des § 44 wird in der lit. b das Zitat „§ 54 Abs. 2 des Universitätsgesetzes 2002“ durch das Zitat „§ 124 Abs. 1a des Universitätsgesetzes 2002“ ersetzt.

16. Im Abs. 17 des § 44 wird die Wortfolge „Entlohnungsgruppe a oder b“ durch die Wortfolge „Entlohnungsgruppe a, b oder ki“ ersetzt.

17. Im Abs. 4 des § 45 wird am Ende des ersten Satzes der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgender Halbsatz eingefügt:

„soweit im Abs. 5 nichts anderes bestimmt ist.“

18. Im § 45 wird folgende Bestimmung als Abs. 5 angefügt:

„(5) Kommt für ein und dieselbe Verwendung mehr als ein Entlohnungsschema oder mehr als eine Entlohnungsgruppe in Betracht, so gebührt im Fall einer Überstellung von einem dieser Entlohnungsschemata oder dieser Entlohnungsgruppen in das andere Entlohnungsschema oder in die andere Entlohnungsgruppe keine Ergänzungszulage.“

19. Im Abs. 2 des § 46 werden im ersten Satz nach dem Zitat „des MTF-SHD-G“ ein Beistrich und das Zitat „des MABG“ eingefügt sowie der Klammerausdruck „(Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes)“ aufgehoben.

20. In den Abs. 3 und 4 des § 46 werden jeweils im ersten Satz die Worte „des Krankenpflagedienstes“ aufgehoben.

21. Im Abs. 5 des § 46 wird die Wortfolge „Alten- und Pflegeheimen“ durch die Wortfolge „Altenwohn- und Pflegeheimen“ ersetzt.

22. Im § 49 wird im zweiten Satz nach der Wortfolge „Das Gleiche gilt“ die Wortfolge „für die Treueabgeltung (§ 65a),“ eingefügt.

23. Nach § 49 wird folgende Bestimmung als neuer § 49a eingefügt; der bisherige § 49a erhält die Bezeichnung „§ 49b“:

#### **„§ 49a**

##### **Entgeltausgleich bei Altersteilzeit**

(1) Dem Vertragsbediensteten, mit dem eine Altersteilzeit nach § 32a vereinbart wurde, gebührt ein Entgeltausgleich in der Höhe von 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf Monaten vor dem Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich gebührenden Monatsentgelt und dem nach der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit jeweils gebührenden Monatsentgelt.

(2) Übersteigt die Summe aus dem entsprechend der Wochendienstzeit herabgesetzten Teil des Monatsentgeltes und dem Entgeltausgleich die Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), so ist der Entgeltausgleich so zu kürzen, dass die Summe die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt.“

24. Im Abs. 1 des § 52 hat der Einleitungssatz zu lauten:

„Nebengebühren sind, soweit im Abs. 10 nichts anderes bestimmt ist:“

25. Im § 52 wird nach dem Abs. 9 folgende Bestimmung als Abs. 10 angefügt:

„(10) Nebengebühren für den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, sind:

- a) die Überstundenvergütung (§ 53 Abs. 8),
- b) die Rufbereitschaftsentschädigung (§ 57 Abs. 4),
- c) der Fahrtkostenzuschuss (§ 64),
- d) die Jubiläumswendung (§ 65).“

26. Im § 53 wird nach dem Abs. 7 folgende Bestimmung als Abs. 8 angefügt:

„(8) Dem Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, gebührt für jede bewertete Überstunde, die nicht in Freizeit ausgeglichen wird, eine Überstundenvergütung. Die Höhe der Überstundenvergütung ist durch die Teilung des Monatsentgeltes durch 173,2 zu ermitteln. Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist der Kalendermonat. Die Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden gebührt dem Vertragsbediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.“

27. Im § 57 wird nach dem Abs. 3 folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Dem Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, gebührt für die Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftsentschädigung in der Höhe von 25 v. H. der Überstundenvergütung nach § 53 Abs. 8.“

28. Im Abs. 3 des § 64 wird das Zitat „im Abs. 4“ durch das Zitat „in den Abs. 4 und 5“ ersetzt.

29. Im Abs. 4 des § 64 wird das Zitat „§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. d des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 30/2017,“ durch das Zitat „§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. d des Einkommensteuergesetzes 1988“ ersetzt.

30. Im Abs. 5 des § 64 wird vor dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Kann für Wegstrecken zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung ein öffentliches Beförderungsmittel mit dem nach Abs. 3 benannten Ticket nicht benützt werden und beträgt diese Wegstrecke in eine Richtung mehr als zwei Kilometer, so gelten als notwendige monatliche Fahrtauslagen hierfür die Kosten für ein nicht ermäßigtes Jahresticket für dieses öffentliche Beförderungsmittel auf dieser Wegstrecke, umgerechnet auf einen Kalendermonat.“

31. Im § 64 wird nach dem Abs. 5 folgende Bestimmung als neuer Abs. 6 eingefügt; die bisherigen Abs. 6, 7 und 8 erhalten die Absatzbezeichnungen „(7)“, „(8)“ und „(9)“:

„(6) Beträgt die Entfernung zwischen dem Dienstort und dem Wohnort des Vertragsbediensteten mehr als 50 km, so ist der Berechnung der notwendigen monatlichen Fahrtauslagen eine Entfernung von 50 km zugrunde zu legen.“

32. Im Abs. 1 des § 65 wird im fünften Satz das Wort „teilzeitbeschäftigten“ durch die Worte „nicht vollbeschäftigten“ ersetzt.

33. Der Abs. 2 des § 65 hat zu lauten:

„(2) Zur Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 zählen:

- a) die in bestehenden oder früheren Dienstverhältnissen zur Gemeinde oder, soweit die Gemeinde Mitglied dieses Gemeindeverbandes war, zum Gemeindeverband zurückgelegte Zeit, wobei Zeiten eines nur zu Praktikums- oder Ausbildungszwecken begründeten Dienstverhältnisses außer Betracht bleiben,
- b) die im Dienstverhältnis zu einem Gemeindeverband nach dem Bezirkskrankenhäuser-Gemeindeverbände-Gesetz, LGBl. Nr. 32/1984, zurückgelegte Zeit und
- c) die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband übernommen worden ist und die Gemeinde oder der Gemeindeverband gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.“

34. Der Abs. 3 des § 65 wird aufgehoben; der bisherige Abs. 4 des § 65 erhält die Absatzbezeichnung „(3)“:

35. Im Abs. 4 des § 92 wird folgender Satz angefügt:

„Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, so kann sie höchstens zweimal für die Dauer von jeweils höchstens neun Monaten gewährt werden, wenn sie anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst erkrankte Kind erfolgen soll.“

36. Im Abs. 1 des § 98 wird das Zitat „§ 124“ durch das Zitat „§ 154“ ersetzt.

37. Die Überschrift des 7. Abschnittes hat zu lauten:

### **„Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete an Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen“**

38. Nach der Überschrift des 7. Abschnittes wird folgende Unterabschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

#### **„1. Unterabschnitt Pädagogische Fachkräfte“**

39. Die Überschrift des § 104 hat zu lauten:

#### **„Urlaub, Heranziehung zur Dienstleistung, Pflegefreistellung“**

40. Im § 104 wird nach dem Abs. 4 folgende Bestimmung als Abs. 5 angefügt:

„(5) Für pädagogische Fachkräfte nach § 102 Abs. 1 und 2 gilt § 89 mit der Maßgabe, dass anstelle des Kalenderjahres das Kinderbetreuungs-jahr im Sinn des § 2 Abs. 16 des Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzes tritt.“

41. Die Bezeichnung „8. Abschnitt“ samt Überschrift wird durch folgende Bezeichnung samt Überschrift ersetzt:

#### **„2. Unterabschnitt Assistenzkräfte“**

42. Im Abs. 1 des § 111 wird das Zitat „§ 104 Abs. 1“ durch das Zitat „§ 104 Abs. 1 und 5“ ersetzt.

43. Im Abs. 2 des § 111 wird das Zitat „§ 104 Abs. 2 und 3“ durch das Zitat „§ 104 Abs. 2, 3 und 5“ ersetzt.

44. Nach § 112 werden folgende Bestimmungen als 3. und 4. Unterabschnitt eingefügt:

### **„3. Unterabschnitt Schulassistentenkräfte**

#### **§ 112a**

#### **Urlaub, Heranziehung zur Dienstleistung und Monatsentgelt**

Für den Vertragsbediensteten, der zur Assistenz von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen im Schulalltag verwendet wird (Schulassistentenkräfte), gilt dieses Gesetz mit den im 2. Unterabschnitt für Assistentenkräfte mit Ferien festgelegten Abweichungen betreffend den Urlaub, die Heranziehung zur Dienstleistung und die Pflegefreistellung (§ 111 Abs. 2) sowie das Monatsentgelt (§ 112 Abs. 2). An die Stelle des Kinderbetreuungsjahres tritt das Schuljahr im Sinn des § 109 Abs. 2 des Tiroler Schulorganisationsgesetzes 1991.

### **4. Unterabschnitt Freizeitpädagogen**

#### **§ 112b**

#### **Urlaub, Heranziehung zur Dienstleistung und Monatsentgelt**

(1) Für den Vertragsbediensteten, der als Freizeitpädagoge verwendet wird, gilt dieses Gesetz mit den im 2. Unterabschnitt für Assistentenkräfte mit Ferien festgelegten Abweichungen betreffend den Urlaub, die Heranziehung zur Dienstleistung und die Pflegefreistellung (§ 111 Abs. 2) sowie den im Abs. 2 festgelegten Abweichungen betreffend das Monatsentgelt. An die Stelle des Kinderbetreuungsjahres tritt das Schuljahr im Sinn des § 109 Abs. 2 des Tiroler Schulorganisationsgesetzes 1991.

(2) Der Freizeitpädagoge ist in das Entlohnungsschema Fp einzureihen. Das Monatsentgelt des vollbeschäftigten Freizeitpädagogen je Entlohnungsstufe ist in der Anlage 5 dargestellt. Die besondere Zulage zum Monatsentgelt nach § 47 gebührt nicht.“

45. § 116 hat zu lauten:

#### **„§ 116**

#### **Verarbeitung personenbezogener Daten**

(1) Die Gemeinden und die Gemeindeverbände sind Verantwortliche nach Art. 4 Z 7 der Datenschutz-Grundverordnung.

(2) Die nach Abs. 1 Verantwortlichen dürfen von Vertragsbediensteten und ihren Angehörigen und Hinterbliebenen folgende personenbezogene Daten verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen als Dienstgeber obliegenden Aufgaben jeweils erforderlich sind:

Identifikationsdaten, Erreichbarkeitsdaten, Daten über Einkommensverhältnisse, Bankverbindungen, Sozialversicherungsverhältnisse einschließlich Sozialversicherungsnummer, Familienstand, Kinder und strafgerichtliche Verurteilungen.

(3) Darüber hinaus dürfen die nach Abs. 1 Verantwortlichen folgende personenbezogene Daten verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen als Dienstgeber obliegenden Aufgaben jeweils erforderlich sind:

- a) von Vertragsbediensteten: Staatsbürgerschaft, Personalnummer, Daten über Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Verwendung, Dienstunfälle und Berufskrankheiten, dienstrechtsbezogene, besoldungsbezogene und pensionsbezogene Daten,
- b) von überlebenden Ehegatten bzw. eingetragenen Partnern von Vertragsbediensteten: Daten über Witwen- und Witwerversorgung und weitere pensionsbezogene Leistungen und Eheverhältnisse bzw. Partnerschaften,
- c) von Kindern von Vertragsbediensteten: Daten über Waisenversorgung und weitere pensionsbezogene Leistungen, Unterhaltsansprüche, Einkünfte, Schul- und Berufsausbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Studienbehinderung und Erwerbsunfähigkeit.

(4) Die nach Abs. 1 Verantwortlichen dürfen personenbezogene Daten nach den Abs. 2 und 3 an die Behörden des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, an die Träger der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen, an den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger und an den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

übermitteln, sofern diese Daten jeweils für die Erfüllung der diesen Einrichtungen bzw. Organen obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(5) Die nach Abs. 1 Verantwortlichen haben personenbezogene Daten nach den Abs. 2 und 3 zu löschen, sobald diese für die Erfüllung der ihnen als Dienstgeber obliegenden Aufgaben nicht mehr benötigt werden.“

46. Im § 117 wird nach der Z 3 folgende Bestimmung als Z 4 eingefügt; die bisherigen Z 4 bis 13 erhalten die Ziffernbezeichnungen „5“ bis „14“:

„4. Richtlinie 2001/23/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. 2001 Nr. L 82, S. 16, in der Fassung der Richtlinie 2015/1794/EU, ABl. 2015 Nr. L 263, S. 1,“

47. Der Abs. 2 des § 118 hat zu lauten:

„(2) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, beziehen sich Verweisungen auf Bundesgesetze auf die im Folgenden jeweils angeführte Fassung:

1. Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 177/1966, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 508/1995,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
3. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 38/2017,
4. Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 71/2013,
5. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 126/2017,
6. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 30/2017,
7. Ärztegesetz 1984, BGBl. Nr. 373, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 95/1998,
8. Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
9. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 144/2017,
10. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2017,
11. Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 154/2017,
12. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 107/2017,
13. Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste, BGBl. Nr. 463/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2002,
14. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, zuletzt geändert durch das Gesetz 59/2017 und die Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
15. Bundesgesetz über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 101/2017,
16. Bundesministerienengesetz 1986, BGBl. Nr. 76, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 164/2017,
17. Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland (KSE-BVG), BGBl. I Nr. 38/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 30/1998 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 35/1998,
18. Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 16/2018,
19. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 187/2013,
20. Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl. Nr. 340/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 129/2017,

21. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 156/2017,
22. Forschungsorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 341/1981, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 131/2015,
23. Gehaltsskassengesetz 1959, BGBl. Nr. 254, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/1985,
24. Gehaltsskassengesetz 2002, BGBl. I Nr. 154/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 9/2016,
25. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, BGBl. I Nr. 108/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
26. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 153/2017,
27. Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 59/2014
28. Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
29. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl. I Nr. 162/2015, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 18/2017,
30. Heeresgebührengesetz 2001, BGBl. I Nr. 31, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 60/2018,
31. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 81/2013,
32. Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2018,
33. Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 53/2016,
34. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 40/2017,
35. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 152/2017,
36. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 167/2017,
37. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 167/2017,
38. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 167/2017,
39. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 167/2017,
40. Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG), BGBl. I Nr. 89/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
41. Mietrechtsgesetz – MRG, BGBl. Nr. 520/1981, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2014,
42. MTD-Gesetz, BGBl. Nr. 460/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 59/2018,
43. MTF-SHD-G, BGBl. Nr. 102/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 89/2012,
44. Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 126/2017,
45. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 152/2017,
46. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 24/2018,
47. Strafgesetzbuch, BGBl. Nr. 60/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 117/2017,
48. Strafprozessordnung 1975, BGBl. Nr. 631, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 24/2018,
49. Theaterarbeitsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2010, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 59/2014,



- 50. Universitäts-Studiengesetz, BGBl. I Nr. 48/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008,
- 51. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2018,
- 52. Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 138/2017,
- 53. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 167/2017,
- 54. Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 122/2001,
- 55. Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 65/2015,
- 56. Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 60/2018,
- 57. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 40/2017.“

48. *Im Abs. 1 des § 124 wird das Zitat „Abs. 3 bis 13 und 16“ durch das Zitat „Abs. 3 bis 14 und 17“ ersetzt.*

49. *Im § 124 wird folgende Bestimmung als neuer Abs. 12 eingefügt und erhalten die bisherigen Abs. 12 bis 16 die Absatzbezeichnungen „(13)“ bis „(17)“:*

„(12) Wird das Dienstverhältnis während einer Altersteilzeit beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgeltes das der Altersteilzeit vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.“

50. *Im neuen Abs. 17 des § 124 wird das Zitat „Abs. 13 lit. c“ durch das Zitat „Abs. 14 lit. c“ ersetzt.*

51. *Nach § 127 wird folgende Bestimmung als § 127a eingefügt:*

#### **„§ 127a**

#### **Optionsrecht, Optionserklärung**

(1) Vertragsbedienstete, die als Angehörige eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes an einer Krankenanstalt oder in einem Altenwohn- oder Pflegeheim verwendet werden und deren Dienstverhältnis zur Gemeinde vor dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, können schriftlich erklären, dass sich ihre Entlohnung nach dem 3. Unterabschnitt des 8. Abschnittes in der ab 1. Jänner 2020 geltenden Fassung richten soll.

(2) Die Optionserklärung ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 abzugeben, sofern in den Abs. 3, 4 und 5 nichts anderes bestimmt ist.

(3) Bei Vertragsbediensteten, die am 1. Jänner 2019

- a) sich in einem Beschäftigungsverbot nach § 4 oder § 7 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 befunden haben oder
- b) im Anschluss an die Fristen nach § 7 Abs. 1 und 2 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 einen Erholungsurlaub verbraucht haben oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert waren oder
- c) nach den geltenden dienstrechtlichen Vorschriften entsandt, außer Dienst gestellt, in einem Karenzurlaub oder aufgrund eines Sabbatical vom Dienst freigestellt waren oder
- d) einen Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 oder den Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 abgeleistet haben,

verlängert sich die Frist für die Abgabe der Optionserklärung bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Wiederantritt des Dienstes.

(4) Bei Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis zur Gemeinde im Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019 begründet wird, verlängert sich die Frist für die Abgabe der Optionserklärung bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Dienstantritt.

(5) Vertragsbedienstete, die aufgrund einer vor dem 1. Jänner 2019 nach den jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften erfolgten Dienstzuweisung oder vertraglichen Überlassung für einen anderen Rechtsträger tätig sind, können eine Optionserklärung nur im Zeitraum vom Tag des Wiederantrittes des Dienstes bis zum Ablauf eines Jahres abgeben.

(6) Die Optionserklärung wird mit dem Ersten des auf ihre Abgabe folgenden Monats, jedoch frühestens mit 1. Jänner 2020, wirksam. Sie ist unwiderruflich. Die Beifügung einer Bedingung ist, bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit der Optionserklärung, nicht zulässig.“

52. Die bisherigen §§ 112a und 112b erhalten die Bezeichnungen „§ 113“ und „§ 114“.

53. Nach dem neuen § 114 werden folgende Bestimmungen als neuer 8. Abschnitt eingefügt:

## **„8. Abschnitt**

### **Bestimmungen für Vertragsbedienstete in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen an Krankenanstalten sowie in Altenwohn- und Pflegeheimen**

#### **1. Unterabschnitt**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 115**

#### **Anwendungsbereich**

Für den Vertragsbediensteten,

- a) der als Angehöriger eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes an einer Krankenanstalt oder in einem Altenwohn- oder Pflegeheim verwendet wird, und
- b) dessen Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2019 begründet oder nach § 160 übergeführt wurde,

gilt dieses Gesetz mit den in diesem Abschnitt festgelegten Abweichungen.

#### **§ 116**

#### **Dienstvertrag**

§ 6 Abs. 2 lit. e gilt nicht. Der Dienstvertrag hat stattdessen Bestimmungen darüber zu enthalten, welcher Modellfunktion und Modellstelle der Vertragsbedienstete zugeordnet und in welche Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe er eingestuft wird.

#### **2. Unterabschnitt**

#### **Pflichten des Vertragsbediensteten**

#### **§ 117**

#### **Verwendungsänderung**

(1) Eine vorübergehende Aufgabenänderung im Sinn des § 18 Abs. 2 lit. c gilt nicht als Verwendungsänderung und berührt die Zuordnung zur Modellstelle nicht.

(2) Eine Verwendungsänderung ist ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten nur zulässig, wenn sie ihm zumutbar ist. Als zumutbar gilt eine Verwendungsänderung jedenfalls dann, wenn

- a) die neue Verwendung derselben Modellfunktion zuzuordnen ist wie die bisherige Verwendung oder die der Zuordnung zu dieser Modellfunktion vorangegangene Verwendung,
- b) für die neue Verwendung dieselbe oder eine vergleichbare Art der Schul-, Hochschul-, Berufs- oder Fachausbildung wie für die bisherige Verwendung erforderlich ist,
- c) die Verwendungsänderung für Zwecke der dienstlichen Aus- und Weiterbildung (§ 35) erfolgt oder
- d) die Verwendungsänderung im Interesse des Dienstes, insbesondere auch aus Gründen, die vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, notwendig ist.

(3) Die Verwendungsänderung kann befristet werden. Verlängerungen der Befristung sind zulässig.

(4) Hat die Verwendungsänderung eine Höherstufung um mindestens zwei Entlohnungsklassen zur Folge, so gilt sie als für ein Jahr befristet. Sie gilt als unbefristet verlängert, wenn bis zum Ablauf dieses Jahres keine neuerliche Verwendungsänderung erfolgt.

#### **§ 118**

#### **Entsendung zu Aus- und Fortbildungszwecken, Entsendung zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung**

§ 19 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, dass die Zuordnung zur Modellstelle unberührt bleibt.

## **§ 119**

### **Überstunden**

(1) Auf den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist, der an einer Krankenanstalt verwendet wird und dem eine Überstundenzuschlagspauschale nach § 134 gewährt wird, findet § 29 Abs. 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Zeiten der Dienststellenbereitschaft unabhängig davon, ob und in welchem Ausmaß der Arzt verpflichtet ist, während der Dienststellenbereitschaft seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen, im Verhältnis 1:0,5 der im Dienstplan vorgeschriebenen Stunden als Überstunden gelten. Weiters gelten jene Dienststunden, die über die Monatsdienstzeit hinaus vorgeschrieben sind, als Überstunden. § 29 Abs. 2, 4, 5, 6, 7, 8 und 10 findet keine Anwendung, § 29 Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, dass anstelle der Abgeltungsart nach § 29 Abs. 2 auf die Abgeltungsart nach § 29 Abs. 11 abzustellen ist. § 29 Abs. 11 gilt sinngemäß.

(2) Auf den Vertragsbediensteten nach Abs. 1 findet § 29 Abs. 9 erster Satz mit der Maßgabe Anwendung, dass die geleisteten Überstunden jeweils mit dem Faktor 1 zu werten sind. Überstunden während der Rufbereitschaft werden unabhängig von ihrer zeitlichen Lage mit dem Faktor 0,75 bewertet.

(3) Einem Vertragsbediensteten nach Abs. 1 erster Satz sind für eine Dienststellenbereitschaft im Ausmaß von 24 Stunden, die an einem Samstag, Sonn- oder gesetzlichen Feiertag beginnt, vier Stunden zusätzlich in Ansatz zu bringen, die im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen sind.

## **§ 120**

### **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass**

§ 31 Abs. 4 lit. c gilt mit der Maßgabe, dass der vorgesehene Arbeitsplatz der dienstrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten jedenfalls dann entspricht, wenn dieser einer Modellstelle derselben Modellfunktion zugeordnet ist wie die bisherige Modellstelle des Vertragsbediensteten.

## **3. Unterabschnitt**

### **Entlohnung**

## **§ 121**

### **Nichtanwendung von Bestimmungen**

Die folgenden Bestimmungen des 3. Abschnittes gelten nicht:

- a) § 37 (Monatsentgelt, Zulagen),
- b) §§ 39 bis 42 (Entlohnungsgruppen und Monatsentgelt der Entlohnungsschemata I und II),
- c) §§ 43 und 44 (Vorrückung und Vorrückungsstichtag),
- d) § 45 (Überstellung),
- e) §§ 46 (Verwaltungsdienstzulage, Pflegedienstzulage, Funktions-Ausbildungszulage) und 47 (Besondere Zulage zum Monatsentgelt),
- f) § 52 Abs. 1 lit. b, d, f, h, i und k (Nebengebühren),
- g) § 54 (Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan)
- h) § 56 (Journaldienstzulage),
- i) § 58 (Mehrleistungszulage),
- j) § 60 (Erschwerniszulage),
- k) § 61 (Gefahrenzulage),
- l) § 63 (Fehlgedentschädigung),
- m) § 68 (Leistungszulage).

## **§ 122**

### **Monatsentgelt**

(1) Das dem Vertragsbediensteten gebührende Monatsentgelt wird durch die Entlohnungsklasse, der die nach § 127 maßgebende Modellstelle entsprechend ihrem Stellenwert (§ 126 Abs. 4) zugeordnet ist, und durch die Entlohnungsstufe bestimmt (Einstufung).

(2) Das Entlohnungsschema Gesundheit und Sozialbetreuung umfasst 19 Entlohnungsklassen. Die Entlohnungsklasse 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 24,0 Punkten. Jede weitere Entlohnungsklasse umfasst in Bezug auf den Stellenwert eine Spanne von jeweils drei weiteren Punkten. Das Entlohnungsschema Gesundheit und Sozialbetreuung mit dem Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten je Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe ist in der Anlage 6 dargestellt.

(4) Das Monatsentgelt beginnt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, mit der Entlohnungsstufe 1 der jeweiligen Entlohnungsklasse.

(5) Hat das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert, so kann auf Antrag des Vertragsbediensteten, ausgehend von seiner Einstufung, mit Wirksamkeit des nächstfolgenden Monatsersten eine Aufzählung auf die jeweils geltende gleiche Entlohnungsstufe der nächsthöheren Entlohnungsklasse gewährt werden. Dem Vertragsbediensteten, dessen Entlohnung in der höchsten im jeweiligen Einreihungsplan vorgesehenen Entlohnungsklasse erfolgt, gebührt diese Aufzählung in der Höhe des Differenzbetrages zwischen der jeweils geltenden Entlohnungsstufe und der jeweils geltenden gleichen Entlohnungsstufe der nächst niedrigeren Entlohnungsklasse. Wird der Vertragsbedienstete infolge einer Verwendungsänderung nach § 127 Abs. 3 einer anderen Modellstelle zugeordnet, so ist die Aufzählung entsprechend anzupassen.

### **§ 123**

#### **Erfahrungsanstieg**

- (1) Der Vertragsbedienstete rückt
- a) bis zum Ablauf des 14. Jahres nach jeweils zwei Jahren,
  - b) bis zum Ablauf des 26. Jahres nach jeweils weiteren drei Jahren,
  - c) mit dem Ablauf des 30. Jahres und
  - d) mit dem Ablauf des 35. Jahres letztmals

in die nächsthöhere Entlohnungsstufe seiner Entlohnungsklasse vor. In jeder Entlohnungsklasse ist ein Erfahrungsanstieg über weitere 13 Entlohnungsstufen möglich.

(2) Die für die Vorrückung maßgebenden Zeiträume beginnen mit dem Vorrückungstichtag. Die Festlegung des Vorrückungstichtages hat so zu erfolgen, dass dem Tag der Anstellung zunächst die für die Modellstelle, der der Vertragsbedienstete zuzuordnen ist, geforderte Zeit praktischer Erfahrung (Erfahrungszeit) hinzugerechnet wird und davon nach den §§ 124 und 125 zu berücksichtigende Zeiten in Abzug gebracht werden; sofern diese Zeiten die geforderte Erfahrungszeit übersteigen, sind sie dem Tag der Anstellung voranzusetzen.

(3) Die Vorrückung findet an jenem 1. Jänner oder 1. Juli (Vorrückungstermin) statt, der auf die Vollendung des im Abs. 1 jeweils genannten Zeitraumes folgt. Der für die Vorrückung maßgebende Zeitraum gilt auch dann als zum Vorrückungstermin vollendet, wenn er vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

### **§ 124**

#### **Berücksichtigung von Berufserfahrung und Qualifikation**

(1) Bei der Einstufung des Vertragsbediensteten sind zum Zeitpunkt der Anstellung vom Vertragsbediensteten nachgewiesene anrechenbare Vordienstzeiten zu berücksichtigen. Anrechenbare Vordienstzeiten sind Zeiten, die unter Berücksichtigung der Anforderungen der Modellfunktion und der Modellstelle, der der Vertragsbedienstete zuzuordnen ist, eine für die vorgesehene Art der Verwendung zweckdienliche und bedeutsame Berufserfahrung darstellen; das sind insbesondere Zeiten, die dem gewöhnlichen Erfahrungsanstieg eines Vertragsbediensteten in der vorgesehenen Art der Verwendung zumindest gleichzuhalten sind. Soweit solche Zeiten nur zum Teil eine für die vorgesehene Art der Verwendung zweckdienliche und bedeutsame Berufserfahrung darstellen, sind sie auch nur in diesem Ausmaß anrechenbar.

(2) Sofern dies zur Gewinnung eines besonders erfahrenen und/oder qualifizierten Vertragsbediensteten erforderlich ist, kann der Vertragsbedienstete in eine höhere Entlohnungsstufe als jene, in die er einzustufen wäre, eingestuft werden, wenn er zum Zeitpunkt der Anstellung eine fachliche Qualifikation nachweist, die für den konkreten Aufgabenbereich, der dem Vertragsbediensteten zugewiesen werden soll, besonders geeignet ist.

(3) Bei der Berücksichtigung von anrechenbaren Vordienstzeiten im Sinn des Abs. 1 sowie von sonstigen Zeiten im Sinn des § 125 ist die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes nicht zulässig.

### **§ 125**

#### **Berücksichtigung sonstiger Zeiten**

Bei der Einstufung des Vertragsbediensteten sind jedenfalls folgende zum Zeitpunkt der Anstellung vom Vertragsbediensteten nachgewiesene Zeiten zu berücksichtigen:

- a) die Zeit der Leistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1990 bzw. nach dem Wehrgesetz 2001 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 bis zum Ausmaß der gesetzlichen Leistungspflicht,
- b) die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinn des Entwicklungshelfergesetzes in jenem Ausmaß, in dem diese zur Befreiung von der Verpflichtung zur Leistung eines Dienstes im Sinn der lit. a geführt hat,
- c) die Zeit, in der der Vertragsbedienstete ein Kind (Wahl-, Pflege- oder Stiefkind) innerhalb seiner ersten beiden Lebensjahre tatsächlich und überwiegend erzogen hat.

## § 126

### Modellstellen, Modellfunktionen, Funktionsgruppen

(1) Sämtliche Aufgabenbereiche der Vertragsbediensteten sind als Modellstellen und Modellfunktionen festzulegen. Jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellenanforderungen unterscheiden. Modellstellen sind abstrakte Stellen. Modellstellen und Modellfunktionen, die im Hinblick auf die dort zusammengefassten Aufgabenbereiche eine gemeinsame fachliche Ausrichtung aufweisen, bilden eine Funktionsgruppe.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der Anlage 7 genannten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich jeweils in zwei ebenfalls gewichtete Bewertungsaspekte (Aspektgewicht).

(3) Die Bewertungsaspekte sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stufenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine samt Anforderungsgrad sind in der Anlage 8 dargestellt.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen und Modellfunktionen festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Dazu sind die Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion den zutreffenden Stufen nach Abs. 3 zuzuordnen. Die Summe der gewichteten Stufenwerte innerhalb einer Anforderungsart ergibt den Anforderungswert, die Summe der gewichteten Anforderungswerte den Stellenwert einer Modellstelle. Der Stellenwert wird in Punkten ausgedrückt.

(5) In der Modellstellen-Verordnung ist für jede Modellstelle die für die Aufgabenerfüllung geforderte Zeit praktischer Erfahrung (Erfahrungszeit) festzulegen; dabei ist auf die jeweils zutreffende Ausprägung des Bewertungsaspekts „Erfahrung in Funktion“ der Anforderungsart „Fachkompetenz“ Bedacht zu nehmen.

(6) Die Landesregierung hat durch Verordnung einen Einreichungsplan zu erlassen, in dem die einzelnen Modellstellen und Modellfunktionen einschließlich ihrer Zuordnung zu

- a) den ihrem Stellenwert entsprechenden Entlohnungsklassen und
- b) einer Funktionsgruppe

darzustellen sind.

(7) Im Einreichungsplan Gesundheit und Sozialbetreuung sind folgende Funktionsgruppen vorzusehen:

- a) Führungsfunktionen im ärztlichen Dienst,
- b) ärztliche Funktionen,
- c) klinisch-psychologische Funktionen,
- d) Führungsfunktionen im Pflegedienst an Krankenanstalten,
- e) pflegerische Funktionen an Krankenanstalten,
- f) Führungsfunktionen in den medizinisch-technischen Diensten,
- g) medizinisch-technische Funktionen,
- h) Führungsfunktionen im Pflegedienst in Altenwohn- und Pflegeheimen,
- i) pflegerische Funktionen in Altenwohn- und Pflegeheimen.

Können Modellstellen oder Modellfunktionen im Hinblick auf die fachliche Ausrichtung der dort zusammengefassten Aufgabenbereiche keiner der genannten Funktionsgruppen zugeordnet werden, so kann die Landesregierung im jeweiligen Einreichungsplan weitere Funktionsgruppen vorsehen.

## § 127

### Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle

(1) Der Dienstgeber hat den Vertragsbediensteten entsprechend seiner Verwendung einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer Modellstelle zuzuordnen. Dabei ist die

anteilmäßige Zuordnung zu mehr als einer Modellfunktion bzw. Modellstelle zulässig; dies auch dann, wenn für die Verwendung des Vertragsbediensteten, bezogen auf das Kalenderjahr, regelmäßig wechselnde Aufgaben typisch sind.

(2) Die Zuordnung im Sinn des Abs. 1 hat im Dienstvertrag zu erfolgen und ist mit der Verfügung über die Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.

(3) Hat die Verwendungsänderung die Zuordnung zu einer anderen Modellstelle als der bisherigen zur Folge, so ist die Einstufung des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der §§ 128, 129 und 130 anzupassen. Die Anpassung der Einstufung hat mit der Verfügung über die Verwendungsänderung zu erfolgen.

## § 128

### Höherstufung

(1) Hat die Verwendungsänderung einen Wechsel auf eine Modellstelle einer höheren Entlohnungsklasse zur Folge (Höherstufung), so ist der Vertragsbedienstete, ausgehend von seiner derzeitigen Entlohnungsstufe, in jene Entlohnungsstufe einzustufen, die sich

- a) unter Abzug der für die neue Modellstelle geforderten Erfahrungszeit und
- b) nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 4 unter Anrechnung von allfälligen vom Vertragsbediensteten in seinen bisherigen Verwendungen gesammelten Erfahrungszeiten

ergibt. Ausgehend davon ist der nächste Vorrückungstermin gegebenenfalls neu festzulegen; § 123 Abs. 3 gilt sinngemäß. Ergibt sich eine Einstufung in die Entlohnungsstufe 1 der höheren Entlohnungsklasse und würde der Vertragsbedienstete aufgrund dieser Einstufung länger als zwei Jahre in dieser Entlohnungsstufe verbleiben, so ist der Tag der Verwendungsänderung als neuer Vorrückungstichtag festzulegen.

(2) Als Erfahrungszeiten im Sinn des Abs. 1 lit. b sind bis zum Ausmaß der für die neue Modellstelle geforderten Erfahrungszeit anrechenbar:

- a) zur Gänze Zeiten, die der Vertragsbedienstete auf derselben Modellstelle oder auf einer Modellstelle verbracht hat, die derselben Funktionsgruppe und derselben oder einer höheren Entlohnungsklasse als die neue Modellstelle zugeordnet ist,
- b) zur Hälfte Zeiten, die der Vertragsbedienstete auf einer Modellstelle verbracht hat, die derselben Funktionsgruppe und eine Entlohnungsklasse niedriger als die neue Modellstelle zugeordnet ist,
- c) zu einem Viertel Zeiten, die der Vertragsbedienstete auf einer Modellstelle verbracht hat, die derselben Funktionsgruppe und zwei Entlohnungsklassen niedriger als die neue Modellstelle zugeordnet ist,
- d) in dem nach lit. a, b oder c vorgesehenen Ausmaß Zeiten, die der Vertragsbedienstete auf einer Modellstelle verbracht hat, die einer anderen Funktionsgruppe zugeordnet ist, wenn diese unter Berücksichtigung der Anforderungen der neuen Modellfunktion und der neuen Modellstelle für die dort vorgesehene Art der Verwendung zweckdienlich und bedeutsam sind.

(3) Abweichend vom Abs. 2 sind bei einem Wechsel auf eine Modellstelle der Funktionsgruppe „Führungsfunktionen“ Zeiten, die der Vertragsbedienstete auf einer Modellstelle dieser Funktionsgruppe verbracht hat, immer zur Gänze als Erfahrungszeiten im Sinn des Abs. 1 lit. b bis zum Ausmaß der für die neue Modellstelle geforderten Erfahrungszeit anrechenbar.

(4) Bei der Anrechnung von Erfahrungszeiten nach Abs. 2 sind Bruchteile von Tagen auf ganze Tage aufzurunden.

## § 129

### Wechsel innerhalb derselben Entlohnungsklasse

Hat die Verwendungsänderung einen Wechsel auf eine Modellstelle derselben Entlohnungsklasse zur Folge, so ist der Vertragsbedienstete so einzustufen, als ob er die Zeit, die er in dieser Entlohnungsklasse verbracht hat, auf der neuen Modellstelle verbracht hätte. Ergibt sich daraus eine Verschlechterung der Einstufung, so ist die nächste Vorrückung unter Wahrung der derzeitigen Entlohnungsstufe entsprechend hinauszuschieben und der nächste Vorrückungstermin gegebenenfalls neu festzulegen. § 123 Abs. 3 gilt sinngemäß. Für die Anrechnung von Erfahrungszeiten gilt § 128 Abs. 2, 3 und 4.

## **§ 130**

### **Rückstufung**

(1) Hat die Verwendungsänderung einen Wechsel auf eine Modellstelle einer niedrigeren Entlohnungsklasse zur Folge (Rückstufung), so ist der Vertragsbedienstete in jene Entlohnungsstufe einzustufen, in der er sich befinden würde, wenn er die Zeit, die er in einer höheren Entlohnungsklasse verbracht hat, in der niedrigeren verbracht hätte. Dabei ist der nächste Vorrückungstermin gegebenenfalls neu festzulegen. § 123 Abs. 3 gilt sinngemäß. Für die Anrechnung von Erfahrungszeiten gilt § 128 Abs. 2, 3 und 4.

(2) Eine Rückstufung nach Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

- a) der Vertragsbedienstete zustimmt,
- b) die Verwendungsänderung im überwiegenden Interesse des Vertragsbediensteten, insbesondere auch aus Anlass einer von ihm gewünschten Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Dienstvertrag oder Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass, erfolgt,
- c) die befristete Betrauung des Vertragsbediensteten mit der bisherigen Verwendung nicht verlängert wird,
- d) der Vertragsbedienstete die Gründe für die Verwendungsänderung zu vertreten hat, insbesondere wenn
  1. die Leistungsbeurteilung des Vertragsbediensteten auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg lautet oder
  2. der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten verletzt hat und aus diesem Grund eine weitere Belassung in der bisherigen Verwendung nicht vertretbar scheint;
 Gründe, die nicht vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, sind insbesondere Änderungen in der Verwaltungsorganisation, sonstige Verwendungsänderungen im überwiegenden Interesse des Dienstgebers sowie Krankheit oder Gebrechen, sofern sie der Vertragsbedienstete nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

(3) Liegt keiner der Fälle nach Abs. 2 vor, so gebührt dem Vertragsbediensteten das Monatsentgelt seiner bisherigen Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe so lange weiter, bis dieses durch das Monatsentgelt, das ihm in seiner neuen Entlohnungsklasse einschließlich des Erfahrungsanstieges in dieser Entlohnungsklasse zustünde, erreicht wird (bedingte Rückstufung).

(4) Erfolgt die Verwendungsänderung aus Anlass der Inanspruchnahme

- a) einer Teilzeitbeschäftigung nach § 29 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 bzw. § 15h des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 12 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 2005 oder
- b) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes (§ 32), zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (§ 92 Abs. 1 lit. b) oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes (§ 92 Abs. 4),

so gebührt dem Vertragsbediensteten abweichend vom Abs. 3 das aliquote Monatsentgelt seiner bisherigen Entlohnungsklasse einschließlich des Erfahrungsanstieges in dieser Entlohnungsklasse für die Dauer dieser Inanspruchnahme weiter.

(5) Bei einer neuerlichen Verwendungsänderung bleibt die Entlohnung des Vertragsbediensteten nach Abs. 3 oder 4 gewahrt. Dies gilt nicht, wenn

- a) die neuerliche Verwendungsänderung aufgrund einer Höherstufung eine höhere Entlohnung als nach Abs. 3 oder 4 zur Folge hat oder
- b) einer der Fälle nach Abs. 2 lit. a, b oder d vorliegt.

## **§ 131**

### **Nebengebühren**

(1) Für den Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist, der an einer Krankenanstalt verwendet wird und dem eine Überstundenzuschlagspauschale gewährt wird, gilt § 52 Abs. 10 mit der Maßgabe, dass sich die Überstundenvergütung nach § 133 und die Rufbereitschaftsentschädigung nach § 135 bemisst und darüber hinaus die SEG-Zulage (§ 132) sowie die Überstundenzuschlagspauschale (§ 134) gebühren.

(2) Dem sonstigen Angehörigen eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes, der an einer Krankenanstalt oder in einem Altenwohn- oder Pflegeheim verwendet wird, gebührt die SEG-Zulage (§ 132). Die Aufwandsentschädigung nach § 52 Abs. 1 lit. j gebührt nur insoweit, als dieser besondere Umstand nicht bereits in der Modellstelle berücksichtigt ist.

## § 132

### SEG-Zulage

(1) Dem Vertragsbediensteten gebührt für die mit seinem Dienst verbundenen besonderen körperlichen Anstrengungen und sonstigen erschwerten Umstände eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage).

(2) Die SEG-Zulage ist eine Nebengebühr. Sie ist zwölfmal jährlich in der Höhe von 9,84 v. H. des Monatsentgelts eines Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas Gesundheit und Sozialbetreuung der Entlohnungsklasse 12, Entlohnungsstufe 9, zu gewähren.

(3) Dem nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt die SEG-Zulage im aliquoten Ausmaß seiner Beschäftigung.

## § 133

### Überstundenvergütung

§ 53 Abs. 8 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Überstundenvergütung beim Vertragsbediensteten, dem eine Überstundenzuschlagspauschale gewährt wird, nach dem Monatsentgelt einschließlich der Überstundenzuschlagspauschale bemisst.

## § 134

### Überstundenzuschlagspauschale

(1) Dem Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist und an einer Krankenanstalt verwendet wird, ist auf sein Ansuchen eine Überstundenzuschlagspauschale zu gewähren, wenn er bereit und geeignet ist, im Kalendermonat mindestens zwei Bereitschaften mit einer Dauer von jeweils mindestens 16 Stunden oder Überstunden in erheblichem Ausmaß über die Monatsdienstzeit (§ 22 Abs. 7) hinaus zu leisten.

(2) Die Gewährung einer Überstundenzuschlagspauschale ist mit dem Ablauf des Kalendermonats zu beenden, in dem eine der Voraussetzungen für die Gewährung nach Abs. 1 nicht mehr vorliegt.

(3) Die Überstundenzuschlagspauschale ist eine Nebengebühr. Sie ist zwölfmal jährlich zu gewähren und beträgt für Ärzte der Modellfunktion

- a) AA 15,7 v. H.,
- b) AM 20,94 v. H. und
- c) FAA, FA, OA, LOA und GOA 34,02 v. H.

des Monatsentgelts eines Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas Gesundheit und Sozialbetreuung, Entlohnungsklasse 12, Entlohnungsstufe 9.

(4) Dem nicht voll beschäftigten Vertragsbediensteten gebührt die Überstundenzuschlagspauschale im aliquoten Ausmaß seiner Beschäftigung.

(5) Der Anspruch auf die Überstundenzuschlagspauschale wird durch einen Urlaub, während dessen der Vertragsbedienstete den Anspruch auf Monatsentgelt behält, oder eine Dienstverhinderung aufgrund eines Dienstunfalles nicht berührt. Ist der Vertragsbedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, so ruht die Überstundenzuschlagspauschale vom Tag nach dem Ablauf dieses Monats bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

(6) Auf Ansuchen ist einem Vertragsbediensteten, dem eine Überstundenzuschlagspauschale gewährt wird, für den Zeitraum eines Kalendervierteljahres das Monatsentgelt einschließlich der Nebengebühren wie bei einem Vertragsbediensteten, der Arzt im Sinn des Ärztegesetzes 1998 ist, der an einer Krankenanstalt verwendet wird und dem eine Überstundenzuschlagspauschale nicht gewährt wird, neu zu berechnen (Alternativberechnung). Ergibt sich bei der Alternativberechnung einschließlich der Bewertung der Stunden nach § 119 Abs. 3 als im Dienstplan vorgeschriebene Dienststunden im Vergleich zur bisherigen Vergütung ein Überschuss, so ist dieser dem Vertragsbediensteten zum ehest möglichen Zeitpunkt auszubezahlen. Das Ansuchen ist spätestens bis zum Ende des zweiten auf das Kalendervierteljahr folgenden Monats zu stellen.

## § 135

### Rufbereitschaftsentschädigung

§ 57 Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Rufbereitschaftsentschädigung in der Höhe von 25 v. H. der Überstundenvergütung nach § 133 gebührt.



## § 136

### Leistungsbeurteilung

(1) Der Dienstgeber hat in jedem Kalenderjahr eine Leistungsbeurteilung durchzuführen, in der festzustellen ist, ob der Vertragsbedienstete im Beurteilungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg

- a) nicht aufgewiesen,
- b) aufgewiesen (Kategorie I),
- c) in besonderem Maß aufgewiesen (Kategorie II),
- d) durch besondere Leistungen überschritten (Kategorie III) oder
- e) durch besondere Leistungen erheblich überschritten (Kategorie IV)

hat. Bei Vertragsbediensteten mit einer Behinderung im Sinn des § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 2/2005, in Verbindung mit § 3 Abs. 2 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 1/2005, ist auf eine allfällige dadurch gegebene Verringerung der Leistungsfähigkeit Bedacht zu nehmen.

(2) Die Leistungsbeurteilung ist vom unmittelbaren Vorgesetzten des Vertragsbediensteten durchzuführen.

(3) Die Leistungsbeurteilung kann erfolgen:

- a) durch Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen, die für den Arbeitserfolg innerhalb der Modellfunktion oder der Modellstelle, der der Vertragsbedienstete zugeordnet ist, von Bedeutung sind (Verhaltensportfolios),
- b) durch Bewertung der Arbeit nach den nach der Modellstellen-Verordnung für die Modellstelle, der der Vertragsbedienstete zugeordnet ist, maßgebenden Anforderungsarten und ihrer Ausprägung (entwicklungsorientierte Leistungsbewertung) oder
- c) auf der Grundlage einer Zielvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Vertragsbediensteten; bei der Festlegung der Ziele sind die Anforderungen der Modellstelle, der der Vertragsbedienstete zugeordnet ist, zu berücksichtigen.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Methoden der Leistungsbeurteilung und die Bewertung des Arbeitserfolges zu erlassen. Darin ist insbesondere festzulegen,

- a) nach welchen der im Abs. 3 genannten Methoden die Leistungsbeurteilung durchzuführen ist,
- b) für welche Modellfunktionen und Modellstellen diese Methoden jeweils anzuwenden sind,
- c) welche Kriterien und Aspekte, bezogen auf die jeweils anzuwendende Methode, für die Bewertung des Arbeitserfolges maßgebend sind,
- d) auf Basis welcher Unterlagen einschließlich ihrer Gestaltung und ihres Inhalts die Leistungsbeurteilung durchzuführen ist,
- e) für welche Anzahl von Vertragsbediensteten ein Vorgesetzter die Leistungsbeurteilung höchstens durchführen darf,
- f) welche Grundsätze für die Steuerung des Bewertungsverhaltens der Vorgesetzten im Sinn seiner größtmöglichen Objektivierung maßgebend sind und
- g) innerhalb welchen Zeitraumes eines jeden Kalenderjahres die Leistungsbeurteilung, das Beurteilungsgespräch und das allfällige zweite Beurteilungsgespräch durchzuführen sind (Durchführungszeitraum); dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass ein allfälliges zweites Beurteilungsgespräch so rechtzeitig stattfinden kann, dass die Leistungsbelohnung im Monat Dezember ausbezahlt werden kann.

(5) In der Verordnung nach Abs. 4 kann vorgesehen werden, dass abweichend vom Abs. 1

- a) für bestimmte Gruppen von Vertragsbediensteten keine Leistungsbeurteilung durchzuführen ist,
- b) für neu eingetretene Vertragsbedienstete bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach dem Beginn des Dienstverhältnisses erstmalig eine Leistungsbeurteilung durchzuführen ist.

(6) Von der Leistungsbeurteilung kann abgesehen werden, wenn

- a) das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten weniger als fünf Monate vor dem Beginn des Durchführungszeitraumes begonnen hat,
- b) der Vertragsbedienstete weniger als fünf Monate vor dem Beginn des Durchführungszeitraumes infolge einer Versetzung, Dienstzuteilung oder Verwendungsänderung seinen Dienst in der betreffenden Organisationseinheit angetreten hat, oder einer neuen Modellfunktion und/oder Modellstelle zugeordnet wurde,

- c) der Vertragsbedienstete mehr als sechs Monate des Kalenderjahres keinen Anspruch auf Entlohnung hat,
- d) im Beurteilungszeitraum in der Person des Vertragsbediensteten besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.
- (7) Für den Vertragsbediensteten,
- a) dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Juni des Kalenderjahres endet oder
- b) der vor dem 1. Juni des Kalenderjahres
1. aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach § 4 oder § 7 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 nicht weiter beschäftigt werden darf oder im Anschluss an die Fristen nach § 7 Abs. 1 und 2 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 einen Erholungsurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist oder
  2. einen Karenzurlaub antritt, außer Dienst gestellt oder entsandt wird oder
  3. einen Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 oder den Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 antritt oder
  4. nach den jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen wird oder auf der Grundlage einer vertraglichen Überlassung für einen anderen Rechtsträger tätig wird und der vor dem Ende des Durchführungszeitraumes den Dienst voraussichtlich nicht wieder antreten wird,
- ist keine Leistungsbeurteilung durchzuführen.

Fallen die in den lit. a und b genannten Ereignisse in den Zeitraum zwischen dem 1. Juni des Kalenderjahres und dem Ende des Durchführungszeitraumes, so kann eine Leistungsbeurteilung durchgeführt werden, wenn das nach § 137 vorgesehene Verfahren bis zum letzten Tag, an dem sich der Vertragsbedienstete im Dienst befindet, voraussichtlich ordnungsgemäß abgeschlossen werden kann. Ist eine rechtzeitige und ordnungsgemäße Durchführung voraussichtlich nicht möglich, so kann von der Leistungsbeurteilung abgesehen werden.

(8) Für den Vertragsbediensteten, für den eine Feststellung der Begünstigung nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes vorliegt, ist keine Leistungsbeurteilung durchzuführen, es sei denn, dass der Vertragsbedienstete bis zum Ende des Kalenderjahres schriftlich erklärt, ab dem folgenden Kalenderjahr an der Leistungsbeurteilung teilnehmen zu wollen. Die Erklärung bleibt so lange wirksam, bis sie vom Vertragsbediensteten schriftlich widerrufen wird. In diesem Fall ist ab dem Kalenderjahr, das dem Widerruf folgt, wieder von der Leistungsbeurteilung abzusehen.

(9) Der Dienstgeber hat die Vertragsbediensteten über die anzuwendenden Methoden der Leistungsbeurteilung in geeigneter Weise zu informieren.

## § 137

### Beurteilungsgespräch

(1) Der Vorgesetzte hat die Leistungsbeurteilung im Rahmen eines Beurteilungsgesprächs mit dem Vertragsbediensteten zu erörtern. Der Termin für das Beurteilungsgespräch ist mindestens zwei Wochen im Voraus zu vereinbaren.

(2) Kann das Beurteilungsgespräch aufgrund einer länger dauernden Dienstverhinderung des Vertragsbediensteten wegen Krankheit oder Unglücksfall während des Durchführungszeitraumes nicht stattfinden, so ist es nach dem Wiederantritt des Dienstes ehestmöglich nachzuholen.

(3) Nach dem Beurteilungsgespräch ist dem Vertragsbediensteten eine schriftliche Ausfertigung der Leistungsbeurteilung zuzustellen. Die Leistungsbeurteilung wird endgültig, wenn der Vertragsbedienstete nicht binnen einer Woche ab Zustellung gegenüber seinem Vorgesetzten schriftlich erklärt, dass er eine andere Leistungsbeurteilung für gerechtfertigt hält. Der Vertragsbedienstete hat die seiner Ansicht nach für eine andere Leistungsbeurteilung sprechenden Gründe in der Erklärung anzugeben.

(4) Wird eine Erklärung nach Abs. 3 abgegeben, so hat binnen einer weiteren Woche ein zweites Beurteilungsgespräch im Beisein des nächsthöheren Vorgesetzten stattzufinden.

(5) Kann das zweite Beurteilungsgespräch wegen begründeter Verhinderung des Vertragsbediensteten, seines Vorgesetzten oder des nächsthöheren Vorgesetzten bis zum Ende des Durchführungszeitraumes nicht mehr stattfinden, so ist es nach dem Ablauf dieser Frist ehestmöglich nachzuholen.

(6) Auf Verlangen des Vertragsbediensteten ist dem zweiten Beurteilungsgespräch ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung oder eine Person seines Vertrauens aus dem Kreis der Bediensteten der Gemeinde beizuziehen.

(7) Behauptet der Vertragsbedienstete in der Erklärung nach Abs. 3, dass durch die Leistungsbeurteilung gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Festsetzung des Entgelts nach § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 lit. b des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 verstoßen wird, so hat zusätzlich die (der) zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte am zweiten Beurteilungsgespräch teilzunehmen. Dieses gilt dann als Schlichtungsgespräch im Sinn des § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 46 Abs. 1 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005.

(8) Wird im zweiten Beurteilungsgespräch zwischen dem Vertragsbediensteten und seinem Vorgesetzten kein Einvernehmen über die Leistungsbeurteilung erzielt, so hat darüber der nächsthöhere Vorgesetzte zu entscheiden.

(9) Die aufgrund des zweiten Beurteilungsgesprächs erfolgende Leistungsbeurteilung ist endgültig.

### **§ 138**

#### **Leistungsbelohnung**

(1) Der Vertragsbedienstete hat jährlich Anspruch auf eine Leistungsbelohnung, wenn in der Leistungsbeurteilung festgestellt wurde, dass der Vertragsbedienstete im Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg im Sinn des § 136 Abs. 1 lit. b bis e aufgewiesen oder überschritten hat.

(2) Die Leistungsbelohnung beträgt für die Kategorie

- a) I mindestens 0,75 v. H. und höchstens 1,5 v. H.,
- b) II mindestens 1,5 v. H. und höchstens 3 v. H.,
- c) III mindestens 2,25 v. H. und höchstens 4,5 v. H.,
- d) IV mindestens 3 v. H. und höchstens 6 v. H.

des dem Vertragsbediensteten für das Kalenderjahr gebührenden Jahresentgelts einschließlich der Sonderzahlungen.

(3) Für die Berechnung der Leistungsbelohnung sind die Jahresentgelte einschließlich der Sonderzahlungen aller Vertragsbediensteten heranzuziehen (Prämientopf).

(4) Die nach den Abs. 2 und 3 ermittelten Mindestprämien der Vertragsbediensteten sind im Verhältnis der Mindestprämiensätze der einzelnen Kategorien zueinander anzuheben, bis in Summe 3 v. H. der Jahresentgelte einschließlich der Sonderzahlungen aller Vertragsbediensteten oder die im Abs. 2 festgelegten Höchstsätze erreicht sind.

(5) Dem Vertragsbediensteten, für den aufgrund einer Verordnung nach § 136 Abs. 5 lit. a keine Leistungsbeurteilung durchzuführen ist, gebührt eine jährliche Leistungsbelohnung in der Höhe von 3 v. H.

(6) Dem Vertragsbediensteten, für den aus einem der im § 136 Abs. 6 genannten Gründe keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsbelohnung auf Basis der Leistungsbeurteilung für das vorangegangene Kalenderjahr. Liegt eine solche nicht vor, so gebührt eine Leistungsbelohnung in der Höhe von 1,5 v. H.

(7) Dem Vertragsbediensteten, für den aus einem der im § 136 Abs. 7 genannten Gründe keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsbelohnung auf Basis der Leistungsbeurteilung für das vorangegangene Kalenderjahr. Liegt eine solche nicht vor, so gebührt eine Leistungsbelohnung in der Höhe von 1,5 v. H.

(8) Dem Vertragsbediensteten, für den aus dem im § 136 Abs. 8 genannten Grund keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsbelohnung in der Höhe von 1,5 v. H.

(9) Dem Vertragsbediensteten gebührt im Fall des § 137 Abs. 2 eine provisorische Leistungsbelohnung der Kategorie I. Ergibt sich aufgrund der nachgeholtten Leistungsbeurteilung eine bessere Beurteilung des Arbeitserfolges, so ist die Leistungsbelohnung neu zu berechnen, indem der entsprechende Mindestprämienatz im selben Ausmaß angehoben wird wie der Mindestprämienatz der bereits gewährten provisorischen Leistungsbelohnung. Der Differenzbetrag ist zum nächstmöglichen Termin (§ 51 Abs. 1) auszuzahlen.

(10) Dem Vertragsbediensteten gebührt im Fall des § 137 Abs. 5 eine provisorische Leistungsbelohnung auf Basis der nach dem ersten Beurteilungsgespräch vorliegenden Leistungsbeurteilung. Abs. 9 zweiter und dritter Satz ist anzuwenden.

(11) Die Landesregierung kann durch Verordnung bestimmen, dass abweichend von den Abs. 3 und 4 für die Berechnung der Leistungsbelohnung die Jahresentgelte einschließlich der Sonderzahlungen bestimmter Gruppen von Vertragsbediensteten heranzuziehen sind.

## 4. Unterabschnitt Urlaub, Dienstfreistellung

### § 139

#### Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte

Insoweit die Zeit eines Karenzurlaubes nach § 87 Abs. 2 bis 5 für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, oder für die Vorrückung zu berücksichtigen ist, ist diese auch als Erfahrungszeit im Sinn des § 128 Abs. 1 lit. b nach Maßgabe des § 128 Abs. 2, 3 und 4 anrechenbar.

### § 140

#### Auswirkungen des Karenzurlaubes auf den Arbeitsplatz

(1) Als gleichwertig im Sinn des § 88 Abs. 2 lit. c gilt ein Arbeitsplatz jedenfalls dann, wenn er derselben Modellstelle oder einer Modellstelle derselben Entlohnungsklasse zugeordnet ist wie der Arbeitsplatz, auf dem der Vertragsbedienstete vor dem Antritt des Karenzurlaubes verwendet wurde.

(2) Durch einen Karenzurlaub wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt.

### § 141

#### Außerdienststellung für die Wahlwerbung, Dienstfreistellung bzw. Außerdienststellung und Kürzung der Bezüge von Mandataren, Außerdienststellung von Funktionären sowie Dienstfreistellung und Kürzung der Bezüge von Bürgermeistern

Hinsichtlich der Verweisung auf die für Gemeindebeamte geltenden gesetzlichen Bestimmungen gilt § 5 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes 1998 mit der Maßgabe, dass dem Vertragsbediensteten für die Dauer der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zumindest das aliquote Monatsentgelt seiner bisherigen Entlohnungsklasse einschließlich des Erfahrungsanstieges in dieser Entlohnungsklasse weiter gebührt.

### § 142

#### Familienhospizfreistellung

Durch eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 92 Abs. 1 lit. c wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt.“

54. Die bisherigen §§ 113, 114, 116, 116a und 117 bis 127 erhalten die Bezeichnungen „§ 143“ bis „§ 157“.

55. Nach dem neuen § 157 wird folgende Bestimmung als § 158 angefügt:

### „§ 158

#### Übergangsbestimmung zur Jubiläumszuwendung

Für den Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde vor dem 1. Jänner 2020 begründet wurde, gilt für die Berechnung der Dienstzeit abweichend vom § 65 Abs. 2 der bisherige Jubiläumsstichtag.“

56. Der bisherige § 127a erhält die Bezeichnung „§ 159“.

57. Nach dem neuen § 159 wird folgende Bestimmung als § 160 angefügt:

### „§ 160

#### Überführung

(1) Vertragsbedienstete, die eine Optionserklärung im Jahr 2019 nach § 127a bzw. ab dem 1. Jänner 2020 nach § 159 abgegeben haben, sind nach § 127 Abs. 1 einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen.

(2) Mit Wirksamkeit der Optionserklärung bestimmt sich das Monatsentgelt nach § 122. Für die Einstufung ist abweichend vom § 122 Abs. 4 und § 123 Abs. 2 der für den Vertragsbediensteten zu diesem Zeitpunkt maßgebliche Vorrückungsstichtag heranzuziehen.

(3) Abweichend vom Abs. 2 erster Satz ist bei Vertragsbediensteten, die eine Optionserklärung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 abgegeben haben, das Monatsentgelt rückwirkend ab dem 1. Jänner 2020 neu zu berechnen und eine allfällige Differenz ist zum nächstmöglichen Termin (§ 51 Abs. 1) auszuzahlen. Zu diesem Zweck ist der Vertragsbedienstete zum 1. Jänner 2020 nach § 127 Abs. 1 entsprechend seiner damaligen Verwendung einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen und

in die zutreffende Entlohnungsklasse und die nach dem für den Vertragsbediensteten zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Vorrückungstichtag zutreffende Entlohnungsstufe einzustufen. Auf nach diesem Zeitpunkt erfolgte Verwendungsänderungen ist § 127 Abs. 3 erster Satz anzuwenden.“

58. Der bisherige § 128 erhält die Bezeichnung „§ 161“.

59. Im Abs. 3 des neuen § 161 wird das Zitat „§ 121“ durch das Zitat „§ 151“ ersetzt.

60. Nach der Anlage 4 wird folgende Tabelle als Anlage 5 eingefügt; die bisherige Anlage 5 erhält die Bezeichnung „Anlage 6“:

**„Anlage 5 (§ 112b Abs. 2)**

**Entlohnungsschema Fp (2018)**

Entlohnungsstufe	Euro
1	1.688,7
2	1.718,5
3	1.748,3
4	1.837,2
5	1.867,2
6	1.896,8
7	1.926,3
8	1.956,4
9	2.021,0
10	2.054,4
11	2.089,0
12	2.123,5
13	2.228,6
14	2.263,6
15	2.346,6
16	2.381,7
17	2.416,5
18	2.451,5
19	2.486,8
20	2.521,8

61. In der Anlage 5 wird im Klammerausdruck nach der Bezeichnung der Anlage 5 das Zitat „§ 112b Abs. 2“ durch das Zitat „§ 114 Abs. 2“ ersetzt:

62. Nach der Anlage 5 werden folgende Tabellen als Anlagen 6, 7 und 8 eingefügt; die bisherige Anlage 6 erhält die Bezeichnung „Anlage 9“:

**Anlage 6 (§ 122 Abs. 2)**

**Entlohnungsschema Gesundheit und Sozialbetreuung (2018)**

Jahre	Entlohnungsstufe	Stellenwert bis																			
		24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	75	78	
		Entlohnungsklasse																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2	2	<b>1</b>	1.416,70	1.542,00	1.676,10	1.819,50	1.973,00	2.137,40	2.262,80	2.394,70	2.560,80	2.795,60	3.017,40	3.254,70	3.508,70	3.780,50	4.092,00	4.449,20	4.859,10	5.277,80	5.729,90
4	2	<b>2</b>	1.452,50	1.582,20	1.721,20	1.870,00	2.029,40	2.200,10	2.328,80	2.463,90	2.634,20	2.874,80	3.102,10	3.345,50	3.605,80	3.884,30	4.248,30	4.618,10	5.042,30	5.475,60	5.943,50
6	2	<b>3</b>	1.489,00	1.623,30	1.765,20	1.919,30	2.082,20	2.259,30	2.390,90	2.529,20	2.703,40	2.949,50	3.182,10	3.430,90	3.697,30	3.982,30	4.387,00	4.767,80	5.204,80	5.651,10	6.133,00
8	2	<b>4</b>	1.522,60	1.659,30	1.805,80	1.965,20	2.133,80	2.317,30	2.451,70	2.593,00	2.771,00	3.022,50	3.260,30	3.514,60	3.786,80	4.078,10	4.529,70	4.922,10	5.372,10	5.831,80	6.328,20
10	2	<b>5</b>	1.556,60	1.695,80	1.847,20	2.009,70	2.183,90	2.371,00	2.508,20	2.652,40	2.833,90	3.097,30	3.340,30	3.600,20	3.878,40	4.176,00	4.637,60	5.038,50	5.498,60	5.968,30	6.475,60
12	2	<b>6</b>	1.589,50	1.731,00	1.887,20	2.052,50	2.232,50	2.425,90	2.565,90	2.712,90	2.898,10	3.166,70	3.414,50	3.679,70	3.963,40	4.267,00	4.737,90	5.146,80	5.616,00	6.095,20	6.612,70
14	2	<b>7</b>	1.622,90	1.766,80	1.927,90	2.096,20	2.282,10	2.481,90	2.624,70	2.774,60	2.963,50	3.237,50	3.490,30	3.760,70	4.050,10	4.359,80	4.840,10	5.257,20	5.735,80	6.224,50	6.752,30
17	3	<b>8</b>	1.656,80	1.803,20	1.967,00	2.138,20	2.327,20	2.533,30	2.678,70	2.831,30	3.023,50	3.302,50	3.559,90	3.835,10	4.129,70	4.445,00	4.933,90	5.358,50	5.845,70	6.343,30	6.880,70
20	3	<b>9</b>	1.691,30	1.840,20	2.006,80	2.180,90	2.373,10	2.585,70	2.733,50	2.889,00	3.084,70	3.368,70	3.630,70	3.911,00	4.210,80	4.531,70	5.029,40	5.461,70	5.957,70	6.464,20	7.011,20
23	3	<b>10</b>	1.726,40	1.877,80	2.047,20	2.224,30	2.419,80	2.638,90	2.789,50	2.947,70	3.147,00	3.436,00	3.702,70	3.988,00	4.293,40	4.620,00	5.126,70	5.566,80	6.071,60	6.587,30	7.144,20
26	3	<b>11</b>	1.760,00	1.913,80	2.086,00	2.265,90	2.464,50	2.693,10	2.846,40	3.007,50	3.210,30	3.504,60	3.776,10	4.066,50	4.377,40	4.709,90	5.225,70	5.673,70	6.187,70	6.712,50	7.279,40
30	4	<b>12</b>	1.794,20	1.950,40	2.125,30	2.308,20	2.510,00	2.748,30	2.904,40	3.068,30	3.274,80	3.574,40	3.850,80	4.146,40	4.462,80	4.801,40	5.326,50	5.782,50	6.305,80	6.840,10	7.417,20
35	5	<b>13</b>	1.824,40	1.983,00	2.160,30	2.345,60	2.550,30	2.801,40	2.960,10	3.126,80	3.336,90	3.641,50	3.922,60	4.223,30	4.545,10	4.889,40	5.423,40	5.887,10	6.419,40	6.962,70	7.549,60
> 35		<b>14</b>	1.855,20	2.015,90	2.195,80	2.383,80	2.591,20	2.855,30	3.016,80	3.186,40	3.399,90	3.709,80	3.995,60	4.301,40	4.628,70	4.978,90	5.521,90	5.993,60	6.534,80	7.087,50	7.684,40

**Anforderungsarten**

**Anlage 7 (§ 126 Abs. 2)**

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p><b>Wirkungsbereich</b> Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart).</p>	18	<p><b>Wirkungsbreite:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht von einer Aufgabenerfüllung auf niedrigstem Anforderungsniveau (gleich bleibende routinemäßige Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs) bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung eines weit vernetzten Organisationsbereichs.</p>	50
		<p><b>Wirkungsart:</b> Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsabläufe. Das Beurteilungsspektrum reicht von rein ausführenden, exakt vorgegebenen Tätigkeiten bis hin zur Erstellung weit reichender, vernetzter Konzepte.</p>	50
<p><b>Entscheidungskompetenz</b> Bewertet wird der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum und Selbstständigkeit seiner Nutzung) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen.</p>	18	<p><b>Handlungsspielraum:</b> Ausmaß des zugestandenen Freiraums. Maßgebend ist, inwieweit für die Aufgabenerfüllung genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Freiraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.</p>	50
		<p><b>Selbstständigkeit:</b> Grad der Selbstständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Freiraums jeweils erforderlich ist.</p>	50
<p><b>Kommunikation</b> Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau).</p>	16	<p><b>Kommunikationszweck:</b> Im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben geforderte Aktivitäten. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Entgegennahme von Informationen mit kurzen mündlichen Hinweisen und allfälligen einfachen Rückfragen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.</p>	50
		<p><b>Anspruchsniveau:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Gemeindeinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Gemeindeverwaltung insgesamt betreffen.</p>	50

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p><b>Fachkompetenz</b> Bewertet werden die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden.</p>	20	<p><b>Ausbildung:</b> Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.</p>	70
		<p><b>Erfahrung in Funktion:</b> Übliche Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.</p>	30
<p><b>Führungskompetenz</b></p>		<p>Zur Bewertung der Führungskompetenz stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. In Zweifelsfällen kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden. Es gilt der jeweils höhere Wert.</p>	
<p><b>Führungskompetenz – Team/Fach</b> Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von Teamleitung und fachlicher Leitung (Coaching, Sparring, Projektleitung, usw.) im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite.</p>	16	<p><b>Art der Team-/Fachführung:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht von einer reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit wegen der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotenzial.</p>	60
		<p><b>Wirkungsreichweite:</b> Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung auf eher begrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.</p>	40
<p><b>Führungskompetenz – Linie</b> Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von direkter Personalführung (Leiter einer Organisationseinheit) im Hinblick auf die Führungsebene und die Führungsspanne.</p>	16	<p><b>Führungsebene:</b> Anspruchsniveau der Mitarbeiter; dieses entspricht dem Modellstellen- oder Aufgabenniveau der Mitarbeiter. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Führung von Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Experten und/oder Führungskräften.</p>	62,5
		<p><b>Führungsspanne:</b> Anzahl der unterstellten Mitarbeiter; daraus erschließt sich der zeitliche Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist.</p>	37,5



Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p><b>Körperliche Beanspruchung</b> Bewertet werden körperliche Anstrengungen bei der Aufgabenerfüllung; diese können sich aus statischer bzw. dynamischer Muskelbelastung, durch erzwungene ungünstige Körperstellung (Haltung) oder durch sonstige ungünstige Rahmenbedingungen, die zu körperlichen Belastungen oder Behinderungen bei der Arbeit führen, sowie aus der über längere Zeit festgestellten Einsatzdauer ergeben.</p>	4	<p><b>Art der Beanspruchung:</b> Statische – dynamische Muskelbelastung; Normale – erzwungene ungünstige Körperstellung (Haltung), Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes (Klima, störende Einflüsse, usw.). Das Beurteilungsspektrum reicht von monotoner, körperlich anstrengender Arbeit im Sitzen bis zu Körperarbeit bei Extrembelastung.</p>	60
		<p><b>Dauer der Beanspruchung:</b> Mittlere Einsatzdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	40
<p><b>Umgebungseinflüsse</b> Bewertet werden direkte, nicht vermeidbare Einflüsse mit für das Wohlbefinden oder die Gesundheit schädlichen Auswirkungen, wie Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, chemische Stoffe, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, die bei der Aufgabenerfüllung auftreten.</p>	4	<p><b>Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse:</b> Äußere Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes und Intensität der Einwirkungen.</p>	60
		<p><b>Dauer der Einflüsse:</b> Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	40
<p><b>Passive psychische Belastung</b> Bewertet werden nicht selbst verursachte und beeinflussbare Umstände, die bei der Aufgabenerfüllung zu außerordentlicher passiver psychischer Belastung führen, wie schwierige Konfliktsituationen, Unfall, Krankheit, Gebrechen, Hilflosigkeit.</p>	4	<p><b>Konfrontationsanfall:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht vom Umgang mit schwierigen, konfliktreichen Situationen bis zur Konfrontation mit Schwerstgeschädigten, Verletzten, Sterbenden, Todesfällen.</p>	60
		<p><b>Häufigkeit der Belastung:</b> Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	40

**Textbausteine zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten**

**Anlage 8 (§ 126 Abs. 3)**

Textbausteine zur Anforderungsart Wirkungsbereich					
Wirkungsbreite		Anforderungsgrad		Wirkungsart	
Sachbereich	Ausführung von gut überschaubaren, gleich bleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs. Kein Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge erforderlich.	15	15	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.	ausführend, operativ
	Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.	
	Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen erkannt werden.	45	45	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	planend, dispositiv
Fachbereich	Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z. B. fachlich und administrativ.	60	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	
	Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	
Organisationsbereich	Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Landesverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereichs und anderer Organisationsbereiche der Gemeindeverwaltung.	

Textbausteine zur Anforderungsart Entscheidungskompetenz					
Handlungsspielraum		Anforderungsgrad		Selbstständigkeit	
Arbeitsanweisung	Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.	wird fachlich unterstützt
	Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, eventuell nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbstständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.	
Richtlinien	Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetzen, Richtlinien, Erlässen, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitgehend selbstständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	autonom
	Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z. B. fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbstständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von MitarbeiterInnen, Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.	
Zielbindung	Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80	80	Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	gibt fachlich Unterstützung
	Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100	100	Weitläufige, vernetzte Betreuung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.	

Textbausteine zur Anforderungsart Kommunikation				
	Kommunikationszweck	Anforderungsgrad	Anspruchsniveau	
Informationsaus- tausch	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit eventuell einfachen Rückfragen.	15	15	Routineauskünfte
	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	30	30	
beratende Absprachen	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	45	45	individ. Erörterung, Abklärung
	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).	60	60	
Problemlösung	Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80	80	Verhandlungsführung
	Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Gemeindeverwaltung.	100	100	

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Fachkompetenz</b>			
<b>Ausbildung</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Erfahrung in Funktion</b>
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise eine Anlernzeit bis zu einem Jahr.	<b>10</b>	<b>15</b>	sowie praktische Erfahrung bis zu sechs Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung.	<b>20</b>	<b>30</b>	sowie praktische Erfahrung von etwa einem Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer drei-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH).	<b>25</b>	<b>45</b>	sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer drei-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH) – jeweils mit Zusatzausbildung.	<b>30</b>	<b>60</b>	sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als dreijährigen Lehre mit Stellenorientierung.	<b>35</b>	<b>80</b>	sowie praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als dreijährigen Lehre mit Stellenorientierung - mit Zusatzausbildung.	<b>40</b>	<b>100</b>	sowie praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer allgemein bildenden höheren Schule oder einer Meisterprüfung.	<b>50</b>		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	<b>60</b>		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	<b>75</b>		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	<b>90</b>		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	<b>100</b>		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Team/Fach</b>					
<b>Art der Team-/Fachführung</b>		<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Wirkungsreichweite</b>	
fachliche Kontrolle	Fachliche Überprüfung von Arbeitsergebnissen von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von KollegInnen.	15	15	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.	im Sachbereich
	Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	30	30	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.	
Fachführung	Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45	45	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	im Fachbereich
	Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	60	60	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	
Projektleitung	Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen).	80	80	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Verwaltungsbereich.	im Verwaltungsbereich
	Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	100	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche.	

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Linie</b>			
<b>Führungsebene</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Führungsspanne</b>
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	<b>10</b>	<b>33</b>	Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	<b>30</b>	<b>67</b>	Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Fachkräften, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbstständig wahrnehmen. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 40 und 50 Punkten.	<b>50</b>	<b>100</b>	Es sind mehr als ca. 25 MitarbeiterInnen zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	<b>70</b>		
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	<b>100</b>		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Körperliche Beanspruchung</b>			
<b>Art der Beanspruchung</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Dauer der Beanspruchung</b>
Monotone, körperlich anstrengende Ausführungen im Sitzen (verkrampfte Haltung).	<b>10</b>	<b>5</b>	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und ist daher wenig relevant.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen/Gehen.	<b>20</b>	<b>15</b>	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Körperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	<b>35</b>	<b>35</b>	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Körperarbeit bei eingeschränktem Bewegungsspielraum (infolge Balancehaltung, Armarbeit "über Kopf" usw.) oder freie Haltung, aber schwere Lasten.	<b>60</b>	<b>60</b>	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Körperarbeit bei Extrembelastung - durch beengende, schwere Schutzkleidung oder einseitig erzwungene Körperhaltung (gebückt in Kanälen, Schächten) oder besonders schwierige Balancehaltung und erforderliche Schwindelfreiheit.	<b>100</b>	<b>100</b>	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die gesamte Arbeitszeit.



<b>Textbausteine zur Anforderungsart Umgebungseinflüsse</b>		
<b>Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Dauer der Einflüsse</b>
<b>1 Umgebungseinfluss</b>	Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr). <b>10</b>	<b>5</b> Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und ist daher wenig relevant.
	Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr). <b>20</b>	<b>15</b> Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 10 % der Arbeitszeit.
	Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität. <b>35</b>	<b>35</b> Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.
<b>mehrere Umgebungseinflüsse</b>	Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr). <b>60</b>	<b>60</b> Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70 % der Arbeitszeit.
	Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr). <b>100</b>	<b>100</b> Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Passive psychische Belastung</b>			
<b>Konfrontationsanfall</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Häufigkeit der Belastung</b>
Im Zug der Ausführungen ist die Stelle immer wieder konfrontiert mit schwierigen, konfliktreichen Situationen.	<b>10</b>	<b>10</b>	Daraus ergibt sich besondere persönliche Betroffenheit.
Die aktiven Handlungen sind vorrangig ausgerichtet auf Personen, die sich in besonders schwierigen Situationen befinden. Die Stelleninhaber sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	<b>25</b>	<b>25</b>	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Geschädigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert vom Stelleninhaber besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	<b>50</b>	<b>50</b>	Solche Situationen ergeben sich mehrmals wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung physisch/psychisch massiv Geschädigter, Behinderter. Die damit verbundene Konfrontation erfordert vom Stelleninhaber außerordentliche Geduld und Überwindung.	<b>75</b>	<b>75</b>	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	<b>100</b>	<b>100</b>	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich bis laufend.

## **Artikel II**

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Art. I Z 1, 4, 7, 8, 9, 13, 24, 25, 26, 27, 33, 34, 36, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61 und 62 tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

## **Artikel III**

(1) Art. I Z 39, 40, 42 und 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 128/2018 wird mit dem Beginn des Kinderbetreuungsjahres am 1. September 2019 wirksam. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. August 2019 hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß von zwei Dritteln des im Kalenderjahr bestehenden Anspruches. Bei der Berechnung des Anspruches sich ergebende Bruchteile von Stunden sind auf volle Stunden aufzurunden.

(2) Für Vertragsbedienstete, die als Angehörige eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes an einer Krankenanstalt oder in einem Altenwohn- oder Pflegeheim verwendet werden und deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2019 begründet oder nach § 160 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012, LGBl. Nr. 119/2011, in der Fassung des Art. I Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 128/2018 übergeführt wurde, ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Vereinbarung zwischen den Organen des Dienstgebers und der Personalvertretung festzulegen, in welchem Kalenderjahr dem Vertragsbediensteten erstmals eine vom Ergebnis der Leistungsbeurteilung abhängige Leistungsbelohnung nach § 138 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012, LGBl. Nr. 119/2011, in der Fassung des Art. I Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 128/2018 gebührt. Bis zu diesem Kalenderjahr gebührt diesen Vertragsbediensteten als einstweilige Leistungsbelohnung ein Zuschlag von 3 v. H. des Monatsentgelts einschließlich der Sonderzahlungen. § 51 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß.

(3) Verordnungen nach dem 8. Abschnitt des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, LGBl. Nr. 119/2011, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 128/2018 können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Sie dürfen jedoch frühestens mit 1. Jänner 2020 in Kraft gesetzt werden.

**Die Landtagspräsidentin:**

**Ledl-Rossmann**

**Der Landeshauptmann:**

**Platter**

**Das Mitglied der Landesregierung:**

**Tratter**

**Der Landesamtsdirektor:**

**Liener**