



**138. Modellstellen-Verordnung Gesundheit und Sozialbetreuung – MStV
Gesundheit und Sozialbetreuung**

138. Verordnung der Landesregierung vom 11. Dezember 2018, über die Modellfunktionen und Modellstellen für Verwendungen in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen an Krankenanstalten sowie in Altenwohn- und Pflegeheimen der Gemeinden und Gemeindeverbände (Modellstellen-Verordnung Gesundheit und Sozialbetreuung – MStV Gesundheit und Sozialbetreuung)

Aufgrund des § 126 Abs. 4 und 5 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012, LGBl. Nr. 119/2011, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 128/2018, wird verordnet:

1. Abschnitt

Führungsfunktionen im Ärztlichen Dienst

§ 1

Geschäftsführende Oberärzte

(1) Die Modellfunktion Geschäftsführende Oberärzte – GOA umfasst den Einsatz im Management, die Steuerung und wirtschaftliche Führung des Bereiches, die Vertretung der Krankenhausdirektoren in Angelegenheiten der Patientenversorgung, die Vertretung der Primärärzte sowie den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

GOA Geschäftsführende Oberärzte

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 1 festgelegt.

2. Abschnitt

Ärztliche Funktionen

§ 2

Ärzte in Ausbildung

(1) Die Modellfunktion Ärzte in Ausbildung – AA umfasst die Ausbildung zu Fachärzten oder Allgemeinmedizinern. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese sind eindeutig und klar geregelt bzw. einer erheblichen Veränderungsdynamik und Wissensaktualisierung unterworfen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der weitgehend selbstständigen Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender zugeteilter Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Ermessungsentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum) bis zu einer umfassenden Bearbeitung eines Aufgabenbereiches mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben (Ausarbeitung

neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten erprobten Fällen) und der laufend fachlichen Betreuung und Beratung von Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern im eigenen angestammten Fachgebiet. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion Ärzte in Ausbildung – AA besteht aus den folgenden Modellstellen:

- AA1 Ärzte in Ausbildung 1/4
- AA2 Ärzte in Ausbildung 2/4
- AA3 Ärzte in Ausbildung 3/4
- AA4 Ärzte in Ausbildung 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

§ 3

Fachärzte in Additivfachausbildung

(1) Die Modellfunktion Fachärzte in Additivfachausbildung – FAA umfasst die Ausbildung zum Additivfach.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

FAA Fachärzte in Additivfachausbildung

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

§ 4

Fachärzte

(1) Die Modellfunktion Fachärzte – FA umfasst fertig ausgebildete Fachärzte mit verantwortlicher/eigenständiger Ausübung sämtlicher ärztlicher Aufgaben im Spektrum der Fachdisziplin. Aufgabenschwerpunkt ist das medizinische Kerngeschäft und Standardaufgaben.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

FA Fachärzte

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

§ 5

Allgemeinmediziner

(1) Die Modellfunktion Allgemeinmediziner – AM umfasst fertig ausgebildete Allgemeinmediziner mit der Übernahme sämtlicher ärztlicher Tätigkeiten in ihrer Disziplin. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Einsatzspektrum: Die Tätigkeit ist geprägt von einem unterschiedlichen Maß an Umgebungseinflüssen, körperlicher und passiv psychischer Beanspruchung und fachlicher Führung. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Führungskompetenz Team/Fach, Umgebungseinflüsse, körperliche Beanspruchung und passive psychische Beanspruchung;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von einer umfassenden Bearbeitung eines Aufgabenbereiches mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben (Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten erprobten Fällen) bis zu einer Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion Allgemeinmediziner – AM besteht aus den folgenden Modellstellen:

- AM1 Allgemeinmediziner 1/2
- AM2 Allgemeinmediziner 2/2

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

§ 6

Oberärzte

(1) Die Modellfunktion Oberärzte – OA umfasst fertig ausgebildete Fachärzte mit verantwortlicher/eigenständiger Ausübung sämtlicher ärztlicher Aufgaben im Spektrum der Fachdisziplin als Oberärzte, die selbstständige Ausführung des Oberarztendienstes sowie die Ausbildungsverantwortung.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

OA Oberärzte

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

§ 7

Leitende Oberärzte

(1) Die Modellfunktion Leitende Oberärzte – LOA umfasst als Experten und/oder Generalisten in ihrer Fachdisziplin eingesetzte Oberärzte, vor allem bei komplexen, anspruchsvollen Aufgabenstellungen. Des Weiteren die Übernahme von konzeptionellen Aufgaben, wie der Einführung neuer Methoden/Verfahren, der Entwicklung von Standards und Prozeduren. Ferner die Übernahme von Leitungs- bzw. Führungsaufgaben auf Anordnung.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

LOA Leitende Oberärzte

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 2 festgelegt.

3. Abschnitt

Klinisch-Psychologische Funktionen

§ 8

Klinische Psychologen in Ausbildung

(1) Die Modellfunktion Klinische Psychologen in Ausbildung – KPA umfasst die Ausbildung zum klinischen Psychologen. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von einer mehrheitlich selbstständigen Ausführung bekannter Aufgaben mit Unterstützung sowie fallweiser Überprüfung bis zu weitgehend selbstständiger Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben mit Selbstüberprüfung und eigenständigen Entscheidungen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz;
- b) den kommunikativen Anforderungen: Diese reichen von der Kommunikation mit Einzelpersonen bzw. kollegialen Absprachen bis zur Kommunikation mit breiten Gruppen oder mit der Öffentlichkeit. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Kommunikation.

(2) Die Modellfunktion Klinische Psychologen in Ausbildung – KPA besteht aus den folgenden Modellstellen:

KPA1 Klinische Psychologen in Ausbildung 1/2

KPA2 Klinische Psychologen in Ausbildung 2/2

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 3 festgelegt.

§ 9

Klinische Psychologen

(1) Die Modellfunktion Klinische Psychologen – KP umfasst die Durchführung von Untersuchungen, die Erstellung von Diagnosen, Gutachten, Therapiemaßnahmen und die therapeutische Behandlung von Patienten. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der selbstständigen Ausführung der eigenen Aufgaben und der fallweisen bis zur laufenden fachlichen Betreuung und Beratung von Mitarbeitern, Organisationsbereichen bzw. Parteien oder externen Ansprechpartnern. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz;
- b) dem Einsatzspektrum: Die Tätigkeit ist geprägt von einem unterschiedlichen Maß an Umgebungseinflüssen, körperlicher und passiv psychischer Beanspruchung und fachlicher Führung. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Führungskompetenz Team/Fach, Umgebungseinflüsse, körperliche Beanspruchung und passive psychische Beanspruchung.

(2) Die Modellfunktion Klinische Psychologen – KP besteht aus den folgenden Modellstellen:

- KP1 Klinische Psychologen 1/3
- KP2 Klinische Psychologen 2/3
- KP3 Klinische Psychologen 3/3

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 3 festgelegt.

4. Abschnitt

Führungsfunktionen im Pflegedienst an Krankenanstalten

§ 10

Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege)

(1) Die Modellfunktion Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) – PL_AB umfasst die direkte, disziplinarische Führung von Mitarbeitern der (medizinischen) Assistenzberufe; die Organisation/Planung des Personaleinsatzes, die Personalbeurteilung, das Erkennen von Fähigkeiten, das Mitarbeitergespräch und die Mitwirkung bei der Personalbeschaffung. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese sind öfters wechselnde, gleichartige Aufgaben, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist bzw. Ursachen und Zusammenhänge erkannt werden müssen. Die Tätigkeiten reichen von rein ausführenden abzusprechenden bis zu öfters eigenständig anzupassenden und optimierenden Tätigkeiten. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der Ausführung verschiedener Tätigkeiten nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert, bis zu der weitgehend selbstständigen Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender zugeteilter Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Ermessungsentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum). Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) – PL_AB besteht aus den folgenden Modellstellen:

- PL_AB1 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 1/4
- PL_AB2 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 2/4
- PL_AB3 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 3/4
- PL_AB4 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 4 festgelegt.

§ 11

Leitungsfunktionen Pflege I und II

(1) Die Modellfunktion Leitungsfunktionen Pflege I und II – LP_I u II umfasst die Leitung des Pflegepersonals und anderer der Pflege zugeordneter Berufsgruppen der Organisationseinheit (z. B. Medizinische Assistenzberufe, Kardiotechniker und Servicekräfte im administrativen und hauswirtschaftlichen Bereich) sowie die Stationsleitung und/oder Leitung eines Funktionsbereichs (z. B. Bettenstation, Ambulanz, OP, Intensivstation, Endoskopie) mit Zusatzausbildungen (Voraussetzung ist die Weiterbildung basales und mittleres Pflegemanagement, geregelt in der Gesundheits- und Krankenpflege-Weiterbildungsverordnung – GuK-WV, BGBl. II Nr. 453/2006, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 359/2010, bzw. gleichwertige/vergleichbare Ausbildungen/Lehrgänge). Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese erfordern Planungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs mit kurz- bzw. mittelfristigen Auswirkungen auf nachgelagerte Stellen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der weitgehend selbstständigen Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben bis zur zusätzlichen fallweisen fachlichen Betreuung von Mitarbeitern, Organisationsbereichen bzw. Parteien oder externen Ansprechpartnern. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz;

- c) dem Einsatzspektrum: Die Tätigkeit ist geprägt von einem unterschiedlichen Maß an Umgebungseinflüssen, körperlicher und passiv psychischer Beanspruchung und Mitarbeiterführung. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Führungskompetenz Linie, Umgebungseinflüsse, körperliche Beanspruchung und passive psychische Beanspruchung.

(2) Die Modellfunktion Leitungsfunktionen Pflege I und II – LP_I u II besteht aus den folgenden Modellstellen:

LP_I u II1	Leitungsfunktionen Pflege I und II 1/4
LP_I u II2	Leitungsfunktionen Pflege I und II 2/4
LP_I u II3	Leitungsfunktionen Pflege I und II 3/4
LP_I u II4	Leitungsfunktionen Pflege I und II 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 4 festgelegt.

§ 12

Pflegedienstleitung

(1) Die Modellfunktion Pflegedienstleitung – PL umfasst die Leitung des Pflegedienstes über mehrere Stationen/Primariate/Krankenhäuser (Voraussetzung ist die Sonderausbildung für Führungsaufgaben gemäß § 72 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes – GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 185/2013, bzw. alle gleichgehaltenen Lehrgänge/Studien an Universitäten und Fachhochschulen gemäß Anlage 7 und 8 der Gesundheits- und Krankenpflege-Lehr- und Führungsaufgaben-Verordnung, BGBl. II Nr. 453/2005, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 342/2013, sowie § 65b GuKG. Pflegedienstleitungen, welche nach § 13b des Tiroler Krankenanstaltengesetzes – Tir KAG, LGBl. Nr. 35/1958, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 104/2014, als „Pflegedirektor“ bestellt sind, fallen nicht in diese Modellfunktion.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

PL Pflegedienstleitung

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 4 festgelegt.

5. Abschnitt

Pflegerische Funktionen an Krankenanstalten

§ 13

(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege)

(1) Die Modellfunktion (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) – P_ASSB umfasst die Unterstützung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärzten bei der Patientenbetreuung sowie flankierende Pflegearbeiten wie Hygienemaßnahmen und die Grundpflege. Des Weiteren die Pflege auf Anordnung unter Aufsicht, die Beobachtung der Patienten, soziale Kontaktpflege mit Patienten und deren Angehörigen, Versorgungsaufgaben wie Botengänge, die Begleitung der Patienten zu Untersuchungen und zur Therapie/in den OP. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese sind gut überschaubar und klar abgegrenzt, wobei Ursachen und Zusammenhänge nicht erkannt bzw. erkannt werden müssen. Die Tätigkeiten reichen von rein ausführenden abzusprechenden bis zu öfters eigenständig anzupassenden und optimierenden Tätigkeiten. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der Ausführung nach detaillierten und genauen Vorgaben bis zur teilweisen eigenständigen Ausführung der Aufgaben. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) – P_ASSB besteht aus den folgenden Modellstellen:

P_ASSB1	(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 1/4
P_ASSB2	(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 2/4
P_ASSB3	(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 3/4
P_ASSB4	(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family Pflege) 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 5 festgelegt.

§ 14

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker

(1) Die Modellfunktion Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker – GD_GK/K umfasst:

Gesundheits- und Krankenpflege: Einsatz als qualifizierte Pflegepersonen im Pflegedienst (allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, Kinder und Jugendlichenpflege) und Fachkräfte mit Sonderausbildungen (OP-, Intensiv-, Kinderintensiv-, Anästhesiepflege, Nierenersatztherapie, Krankenhaushygiene, psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, Kinder- und Jugendlichenpflege).

Kardiotechniker: Eigenverantwortliche Durchführung der extrakorporalen Zirkulation zur Herz-Kreislaufunterstützung sowie der Perfusion und damit zusammenhängende Tätigkeiten wie z. B. Organisation, Vorbereitung und Durchführung der extrakorporalen Zirkulation, Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Perfusionen, eigenverantwortliche Betreuung der berufsspezifischen Geräte, Dokumentation, Mitarbeit in der Forschung, Unterweisung von Auszubildenden.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese erfordern öfters Anpassungen, Optimierungen und Planungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs mit und ohne Auswirkung auf nachgelagerte Stellen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) der erforderlichen Ausbildung: Diese benötigt den Abschluss einer allgemein bildenden bzw. berufsbildenden höheren Schule mit Matura bzw. eine Meisterprüfung mit/ohne Zusatzausbildung.

(2) Die Modellfunktion Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker – GD_GK/K besteht aus den folgenden Modellstellen:

GD_GK/K1 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker 1/3

GD_GK/K2 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker 2/3

GD_GK/K3 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Kardiotechniker 3/3

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 5 festgelegt.

6. Abschnitt

Führungsfunktionen in den Medizinisch-Technischen Diensten

§ 15

Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen)

(1) Die Modellfunktion Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) – MTD_L_AB umfasst die direkte, disziplinarische Führung von Mitarbeitern der Assistenzberufe, die Organisation/Planung des Personaleinsatzes, die Personalbeurteilung, das Erkennen von Fähigkeiten, das Mitarbeitergespräch und die Mitwirkung bei der Personalbeschaffung. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese sind öfters wechselnde, gleichartige Aufgaben, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist bzw. Ursachen und Zusammenhänge erkannt werden müssen. Die Tätigkeiten reichen von rein ausführenden abzusprechenden bis zu öfters eigenständig anzupassenden und optimierenden Tätigkeiten. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der Ausführung verschiedener Tätigkeiten nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert, bis zu der weitgehend selbstständigen Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender zugeteilter Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Ermessungsentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum). Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) – MTD_L_AB besteht aus den folgenden Modellstellen:

- MTD_L_AB1 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 1/4
 MTD_L_AB2 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 2/4
 MTD_L_AB3 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 3/4
 MTD_L_AB4 Leitende Funktionen der (medizinischen) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 6 festgelegt.

§ 16

Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen

(1) Die Modellfunktion Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen – L_G_MTD/L_H umfasst:

Leitung Gehobener MTD: Führung und Anleitung der unterstellten Mitarbeiter. Eigenverantwortliche Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen nach ärztlicher Anordnung, Laborauswertungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitanteilnahme.

Leitung Hebammen: Führung und Anleitung der Kollegen. Geburtsvorbereitung, Vorsorgeuntersuchung der werdenden Mütter, Erstuntersuchung, Führen eines Geburtsprozesses, Beurteilung der Situation (pathologische Zustände und Verläufe erkennen, Maßnahmen treffen).

Schwerpunkt Krankenhaus: häufig pathologische Verläufe, medizinisch und organisatorisch intensive Betreuung, Betreuung der Wöchnerinnen, Administration (z. B. Aufnahme, Berichtswesen).

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese erfordern Planungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs mit kurz- bzw. mittelfristigen Auswirkungen auf nachgelagerte Stellen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der weitgehend selbstständigen Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender zugeteilter Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Ermessungsentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum) bis zu einer umfassenden Bearbeitung eines Aufgabenbereiches mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben (Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten erprobten Fällen) und der laufend fachlichen Betreuung und Beratung von Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern im eigenen angestammten Fachgebiet. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Entscheidungskompetenz;
- c) dem Einsatzspektrum: Die Tätigkeit ist geprägt von einem unterschiedlichen Maß an Umgebungseinflüssen, körperlicher und passiv psychischer Beanspruchung und Mitarbeiterführung. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Führungskompetenz Linie, Umgebungseinflüsse, körperliche Beanspruchung und passive psychische Beanspruchung.

(2) Die Modellfunktion Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen – L_G_MTD/L_H besteht aus den folgenden Modellstellen:

- L_G_MTD/L_H1 Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen 1/3
 L_G_MTD/L_H2 Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen 2/3
 L_G_MTD/L_H3 Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen 3/3

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 6 festgelegt.

7. Abschnitt Medizinisch-Technische Funktionen

§ 17

(Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen)

(1) Die Modellfunktion (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) – MTD_ASSB umfasst die Vorbereitung und Assistenz bei medizinischen Maßnahmen, die Durchführung von Untersuchungen und Therapien im Kompetenzrahmen nach ärztlicher Anordnung und Aufsicht. Die Aufsicht kann im Einzelfall bei Ordinations- und Operationsassistenz an Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege und für die Labor- und Röntgenassistenz an Angehörige der Biomedizinischen Analytik und an Radiotechnologen delegiert werden. Des Weiteren die Beobachtung der Patienten, die soziale Kontaktpflege mit Patienten und deren Angehörigen. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Aufgabencharakter und den Arbeitsgrundlagen: Diese sind gut überschaubar und klar abgegrenzt, wobei Ursachen und Zusammenhänge nicht erkannt werden müssen bzw. das Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist. Die Tätigkeiten reichen von rein ausführenden abzusprechenden bis zu öfters eigenständig anzupassenden und optimierenden Tätigkeiten. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in der Anforderungsart Wirkungsbereich;
- b) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der Ausführung nach detaillierten und genauen Vorgaben bis zur teilweisen eigenständigen Ausführung der Aufgaben mit Ermessensentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) – MTD_ASSB besteht aus den folgenden Modellstellen:

MTD_ASSB1 (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 1/4

MTD_ASSB2 (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 2/4

MTD_ASSB3 (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 3/4

MTD_ASSB4 (Medizinische) Assistenzberufe (Job Family MT-Funktionen) 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 7 festgelegt.

§ 18

Medizinische Fachassistenz

(1) Die Modellfunktion Medizinische Fachassistenz – MFA umfasst den Einsatz in medizinischen Assistenzberufen bzw. in medizinischen und pflegerischen Assistenzberufen nach ärztlicher Anordnung und Aufsicht.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

MFA Medizinische Fachassistenz

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 7 festgelegt.

§ 19

Medizinisch-Technischer Fachdienst

(1) Die Modellfunktion Medizinisch-Technischer Fachdienst – MTF umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen im Kompetenzrahmen sowie die Laborauswertungen, die Vorsorge, die Therapie, die Beratung, die Dokumentation, die Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visiteneteilnahme nach ärztlicher Anordnung und Aufsicht. Voraussetzung ist eine Fachausbildung.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

MTF Medizinisch-Technischer Fachdienst

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 7 festgelegt.

§ 20

Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen

(1) Die Modellfunktion Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen – G_MTD/H umfasst:

Gehobener MTD: Eigenverantwortliche Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen nach ärztlicher Anordnung, Laborauswertungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitenteilnahme.

Hebammen: Geburtsvorbereitung, Vorsorgeuntersuchung der werdenden Mütter, Erstuntersuchung, Leiten eines Geburtsprozesses, Beurteilung der Situation (pathologische Zustände und Verläufe erkennen; Maßnahmen treffen).

Schwerpunktkrankenhause: häufig pathologische Verläufe, intensive Betreuung medizinisch und organisatorisch, Betreuung der Wöchnerinnen, Administration (z. B. Aufnahme, Berichtswesen).

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus:

- a) dem Freiraum bei der Aufgabenausführung: Dieser reicht von der weitgehend selbstständigen Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben bis zur zusätzlichen fallweisen fachlichen Betreuung von Mitarbeitern, Organisationsbereichen bzw. Parteien oder externen Ansprechpartnern. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz;
- b) dem Einsatzspektrum: Die Tätigkeit ist geprägt von einem unterschiedlichen Maß an passiv psychischer Beanspruchung und fachlicher Führung. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Führungskompetenz Team/Fach und passive psychische Beanspruchung.

(2) Die Modellfunktion Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen – G_MTD/H besteht aus den folgenden Modellstellen:

G_MTD/H1 Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen 1/3
 G_MTD/H2 Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen 2/3
 G_MTD/H3 Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen 3/3

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 7 festgelegt.

8. Abschnitt

Führungsfunktionen im Pflegedienst in Altenwohn- und Pflegeheimen

§ 21

Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen

(1) Die Modellfunktion Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) – PL_L umfasst die Führung, Koordination und Organisation des Personals, die Organisation der Sachmittel und deren Einsatz unter wirtschaftlichen Aspekten im Pflegebereich in einem Altenwohn- und Pflegeheim sowie die Steuerung und Optimierung sämtlicher Prozesse und Nahtstellen des Pflegebereiches. Des Weiteren die Mitarbeiterführung wie insbesondere die Mitwirkung bei der Personalbedarfsermittlung, -beschaffung, -betreuung und -entwicklung sowie die direkte Personalführung.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus der Wirkungsbreite und dem Einsatzspektrum, wobei der Anforderungszuwachs primär in der Anforderungsart Führungskompetenz Linie erfolgt.

(2) Die Modellfunktion Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) – PL_L besteht aus den folgenden Modellstellen:

PL_L_1 Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) 1/4
 PL_L_2 Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) 2/4
 PL_L_3 Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) 3/4
 PL_L_4 Pflegedienstleitung in Altenwohn- und Pflegeheimen (Job Family Langzeitpflege) 4/4

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 8 festgelegt.

§ 22

Wohnbereichsleitung

(1) Die Modellfunktion Wohnbereichsleitung – WBL umfasst die operative Steuerung und Organisation eines Wohnbereiches oder einer organisatorischen Einheit, die Sicherstellung effizienter Abläufe und der Pflegequalität, die Optimierung der Nahtstellen zu anderen Organisationsbereichen sowie die Mitarbeiterführung.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

WBL Wohnbereichsleitung

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 8 festgelegt.

9. Abschnitt

Pflegerische Funktionen in Altenwohn- und Pflegeheimen

§ 23

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege

(1) Die Modellfunktion Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege – GD_GK/L umfasst den Einsatz als qualifizierte Pflegepersonen im Pflegedienst in der unmittelbaren und mittelbaren Pflege der Bewohner in Altenwohn- und Pflegeheimen zur Aufrechterhaltung von deren Gesundheit, zur Unterstützung des Heilungsprozesses, zur Linderung und Bewältigung von gesundheitlicher Beeinträchtigung sowie zur Aufrechterhaltung der höchstmöglichen Lebensqualität aus pflegerischer Sicht bei.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere im Hinblick auf die Entscheidungs- bzw. Fachkompetenz: Diese erfordern öfters Anpassungen, Optimierungen und Planungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs mit und ohne Auswirkung auf nachgelagerte Stellen.

(2) Die Modellfunktion Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege – GD_GK/L besteht aus den folgenden Modellstellen:

GD_GK/L1 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege 1/3

GD_GK/L2 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege 2/3

GD_GK/L3 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege bei Langzeitpflege 3/3

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 9 festgelegt.

§ 24

Assistenzberufe der Pflege in Altenwohn- und Pflegeheimen

(1) Die Modellfunktion Assistenzberufe der Pflege in Altenwohn- und Pflegeheimen – ASSB_L umfasst die Durchführung der ihnen nach Beurteilung durch Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege im Rahmen des Pflegeprozesses übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten in verschiedenen Pflegesituationen. Des Weiteren die Beobachtung der Heimbewohner und die Pflege sozialer Kontakte mit den Heimbewohnern und deren Angehörigen.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus dem Aufgabengebiet.

(2) Die Modellfunktion Assistenzberufe der Pflege in Altenwohn- und Pflegeheimen – ASSB_L besteht aus den folgenden Modellstellen:

ASSB_L1 Assistenzberufe der Pflege in Altenwohn- und Pflegeheimen 1/2

ASSB_L2 Assistenzberufe der Pflege in Altenwohn- und Pflegeheimen 2/2

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 9 festgelegt.

§ 25

Diplom-/Fachsozialbetreuung

(1) Die Modellfunktion Diplom-/Fachsozialbetreuung - DFSB umfasst die Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen und Aktivitäten, die den Alltag der Heimbewohner abwechslungsreich und angenehm gestalten, die Aktivierung der Heimbewohner sowie die soziale Kontaktpflege zu ihnen und ihren Angehörigen. Des Weiteren die Unterstützung der Pflege bei der Betreuung der Heimbewohner.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus dem Handlungsspielraum.

(2) Die Modellfunktion Diplom-/Fachsozialbetreuung – DFB besteht aus den folgenden Modellstellen:

DFSB1 Diplom-/Fachsozialbetreuung 1/2

DFSB2 Diplom-/Fachsozialbetreuung 2/2

Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 9 festgelegt.

§ 26

Heimhilfe

(1) Die Modellfunktion Heimhilfe – HF umfasst die Unterstützung der Heimbewohner in der Basisversorgung, deren soziale Betreuung und die Wahrnehmung von Versorgungsaufgaben.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:

HF Heimhilfe

Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts und der Erfahrungszeit in der Anlage 9 festgelegt.

10. Abschnitt

Schlussbestimmung

§ 27

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Platter

Der Landesamtsdirektor:

i.V. Schennach

Anlagen