

96. Gesetz vom 11. Oktober 2006, mit dem das Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (6. L-VBG-Novelle – Besoldungsreform)

## 96. Gesetz vom 11. Oktober 2006, mit dem das Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (6. L-VBG-Novelle – Besoldungsreform)

Der Landtag hat beschlossen:

### Artikel I

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 2/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 58/2006, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 2 des § 6 hat die lit. e zu lauten:

„e) welcher Modellfunktion und Modellstelle der Vertragsbedienstete zugeordnet wird und in welche Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe er eingestuft wird,“

2. § 17 hat zu lauten:

„§ 17

#### **Versetzung, Dienstzuteilung, Verwendungsänderung**

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete einer anderen Dienststelle nur zur vorübergehenden Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Verwendungsänderung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete nicht nur vorübergehend mit Aufgaben betraut wird, die sich von seinen bisherigen Aufgaben wesentlich unterscheiden.

(2) Der Vertragsbedienstete kann, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist, ohne seine Zustimmung

a) versetzt,

b) dienstzugeteilt oder

c) vorübergehend, längstens jedoch für drei Monate, mit Aufgaben, die sich von seinen bisherigen Aufgaben wesentlich unterscheiden, betraut werden.

Bei einer Versetzung oder Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen und ist eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

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

(4) 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 (§ 34) erfolgt oder

d) die Verwendungsänderung im Interesse des Dienstes, insbesondere auch aus Gründen, die vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, notwendig ist.

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

(6) Hat die Verwendungsänderung eine Höherstufe 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.

(7) Abs. 6 gilt nicht, wenn der Vertragsbedienstete kraft Bestellung durch den Tiroler Landtag, den Präsidenten des Tiroler Landtages, die Landesregierung, den Landeshauptmann oder den Landesamtsdirektor mit einer Funktion betraut wird, für die eine längere als einjährige Funktionsdauer vorgesehen ist.“

3. Im Abs. 2 des § 18 wird folgender Satz angefügt:  
„Die Zuordnung zur Modellstelle bleibt unberührt.“

4. Im Abs. 4 des § 30 wird in der lit. c am Ende der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgender Halbsatz angefügt: „der vorgesehene Arbeitsplatz entspricht der dienstrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten jedenfalls dann, wenn dieser einer Modellstelle derselben Modellfunktion zugeordnet ist wie die bisherige Modellstelle des Vertragsbediensteten.“

5. § 34 hat zu lauten:

„§ 34

### Dienstliche Aus- und Weiterbildung

(1) Die dienstliche Aus- und Weiterbildung soll dem Vertragsbediensteten die für die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen.

(2) Die Arten der dienstlichen Aus- und Weiterbildung sind:

a) die funktionsbezogene Grundausbildung; diese soll dem Vertragsbediensteten die für die vorgesehene Art der Verwendung erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse vermitteln,

b) die praktische Verwendung des Vertragsbediensteten in verschiedenen Organisationseinheiten, insbesondere im Rahmen der Grundausbildung,

c) die berufsbegleitende Weiterbildung; diese soll

1. dem Vertragsbediensteten vertiefte fachbezogene und fachübergreifende Kenntnisse vermitteln, um ihn zur besseren Erfüllung seiner Aufgaben zu befähigen, und

2. durch die Vermittlung persönlichkeitsbildender sozialer und methodischer Fähigkeiten die persönlichen Kompetenzen des Vertragsbediensteten fördern,

d) die Schulung von Führungskräften in für die Erfüllung von Steuerungs- und Führungsaufgaben erforderlichen sozialen und methodischen Fähigkeiten.

(3) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, auf Anordnung des Dienstgebers bzw. des Vorgesetzten dienstliche Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren. Hierzu hat er insbesondere an Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen sowie die erforderlichen Prüfungen abzulegen. Die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienst.“

6. Nach § 34 wird folgende Bestimmung als § 34a eingefügt:

„§ 34a

### Grundausbildung

(1) Zur Durchführung der Grundausbildung hat die Landesregierung durch Verordnung für die Vertragsbediensteten jeder Modellfunktion einen Ausbildungslehrgang einzurichten.

Dabei kann

a) für Verwendungsarten, die sich hinsichtlich der erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse von anderen derselben Modellfunktion zugeordneten Verwendungsarten wesentlich unterscheiden, in Teilen oder zur Gänze ein eigener Ausbildungslehrgang und

b) für Verwendungsarten, die hinsichtlich der erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse mit einer Modellfunktion derselben oder einer anderen Funktionsgruppe zugeordneten Verwendungsarten vergleichbar sind, und/oder

für Modellfunktionen und Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, in Teilen oder zur Gänze ein gemeinsamer Ausbildungslehrgang eingerichtet werden.

(2) Die Landesregierung hat den Vertragsbediensteten einem Ausbildungslehrgang zuzuweisen, wenn

a) der Vertragsbedienstete in einem unbefristeten oder in einem länger als auf drei Jahre befristeten Dienstverhältnis steht und

b) die Absolvierung der Grundausbildung für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

Unter diesen Voraussetzungen ist der Vertragsbedienstete, der eine Grundausbildung bereits abgeschlossen hat und infolge einer Verwendungsänderung für einen ein Jahr übersteigenden Zeitraum mit einer Verwendung betraut oder einer Modellfunktion oder Modellstelle zugeordnet wird, für die nach der Grundausbildungsverordnung ein anderer Ausbildungslehrgang samt Dienstprüfung vorgesehen ist, erneut einem Ausbildungslehrgang zuzuweisen.

(3) Die Grundausbildung wird durch die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung abgeschlossen. Diese ist Bestandteil der Grundausbildung. Ziel der Dienstprüfung ist es festzustellen, ob der Vertragsbedienstete über die für die vorgesehene Art der Verwendung erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse verfügt und insbesondere fähig ist, diese bei der Lösung praktischer Aufgaben anzuwenden. Die Dienstprüfung ist erfolgreich abgelegt, wenn sämtliche Prüfungsteile bestanden wurden; dabei ist eine mehr als zweimalige Wiederho-

lung der Dienstprüfung oder einzelner Prüfungsteile nicht zulässig.

(4) Für die Durchführung der Dienstprüfung hat die Landesregierung Prüfungskommissionen beim Amt der Landesregierung zu bilden und für jede Prüfungskommission einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter zu bestellen. Zum Mitglied einer Prüfungskommission dürfen nur persönlich und fachlich geeignete Personen, die über die erforderlichen fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen, bestellt werden. Die näheren Voraussetzungen für die Bestellung zum Mitglied einer Prüfungskommission hat die Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Prüfung gegebenenfalls in der Grundausbildungsverordnung festzulegen. Für die einzelnen Dienstprüfungen hat der Vorsitzende der Prüfungskommission aus dem Kreis der Mitglieder der Prüfungskommission Einzelprüfer zu bestimmen oder Prüfungssenate zu bilden.

(5) Die Landesregierung hat die Termine der Dienstprüfung mindestens zwei Monate vor dem ersten Prüfungstag in geeigneter Weise kundzumachen. In der Kundmachung ist eine angemessene Zulassungsfrist festzusetzen. Innerhalb dieser Frist ist die Zulassung zur Dienstprüfung im Dienstweg bei der Landesregierung zu beantragen. Zur Dienstprüfung sind nur Vertragsbedienstete zuzulassen, die den Ausbildungslehrgang absolviert haben. Dieser gilt auch dann als absolviert, wenn nicht mehr als ein Viertel des vorgesehenen Stundenausmaßes versäumt wurde. Die Zulassung zur Dienstprüfung obliegt der Landesregierung.

(6) Die Dienstprüfung kann als Gesamtprüfung oder in Teilprüfungen abgehalten werden. Gesamtprüfungen sind vor einem Prüfungssenat abzulegen. Der Prüfungssenat besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens zwei weiteren Mitgliedern. Teilprüfungen können auch vor einem Einzelprüfer abgelegt werden. Die Termine für die Teilprüfungen sind so festzulegen, dass die Dienstprüfung innerhalb von längstens sechs Monaten abgelegt werden kann.

(7) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Grundausbildung zu erlassen (Grundausbildungsverordnung), insbesondere über

a) die Ausbildungslehrgänge und deren Ausbildungsinhalte, die Ausbildungsformen und das Stundenausmaß der Ausbildungslehrgänge, wobei auf die für die betreffenden Verwendungsarten erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse Bedacht zu nehmen ist,

b) die praktische Verwendung des Vertragsbediensteten in verschiedenen Organisationseinheiten für Zwecke der Grundausbildung,

c) die Dienstprüfungen, wobei auf die Inhalte des Ausbildungslehrganges, die für die betreffenden Verwendungsarten erforderlichen Grund- und Übersichtskenntnisse und die Erfordernisse der Prüfung Bedacht zu nehmen ist, insbesondere

1. die Festlegung der Prüfungsfächer samt deren Anforderungsniveau,

2. ob die Dienstprüfung als Gesamtprüfung oder in Teilprüfungen abzulegen ist,

3. ob die Dienstprüfung zur Gänze oder in Teilen vor einem Prüfungssenat oder vor Einzelprüfern abzulegen ist,

4. ob die einzelnen Prüfungsteile schriftlich oder mündlich oder, wenn dies zur Erreichung des Prüfungszieles zweckmäßig ist, in Form einer praktischen Prüfung abzulegen sind,

5. ob als Teil der Dienstprüfung eine Hausarbeit abzufassen ist,

6. das Prüfungsverfahren, die Beurteilung der Prüfungsleistung und das Prüfungszeugnis,

7. die Bedingungen für eine Wiederholung bei nicht bestandener Gesamtprüfung, Teilprüfung oder Hausarbeit, wobei eine Gesamtprüfung sowie eine Hausarbeit innerhalb von längstens zwölf Monaten und eine Teilprüfung innerhalb von längstens sechs Monaten wiederholbar sein müssen.

(8) In der Grundausbildungsverordnung können bestimmte Modellfunktionen, Modellstellen oder Verwendungsarten von der Absolvierung der Grundausbildung ausgenommen werden, wenn die Absolvierung der Grundausbildung für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht erforderlich ist.

(9) Die Landesregierung kann anderweitige Ausbildungen, Qualifikationen und Prüfungen, soweit sie dem Ausbildungslehrgang oder der Dienstprüfung in Teilen oder zur Gänze gleichwertig sind und dies im Hinblick auf die Ziele der Grundausbildung zweckmäßig ist, auf die Grundausbildung anrechnen. Dasselbe gilt, wenn der Vertragsbedienstete, der eine Grundausbildung bereits abgeschlossen hat, infolge einer Verwendungsänderung für einen ein Jahr übersteigenden Zeitraum mit einer Verwendung betraut oder einer Modellfunktion oder Modellstelle zugeordnet wird, für die nach der Grundausbildungsverordnung ein anderer Ausbildungslehrgang samt Dienstprüfung vorgesehen ist. Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung besteht nicht.“

7. Die §§ 35 bis 42 haben zu lauten:

„§ 35

#### **Monatsentgelt**

(1) Das dem Vertragsbediensteten gebührende Monatsentgelt wird durch die Entlohnungsklasse, der die nach § 40 maßgebende Modellstelle entsprechend ihrem Stellenwert (§ 39 Abs. 4) zugeordnet ist, und durch die Entlohnungsstufe bestimmt (Einstufung).

(2) Das Entlohnungsschema umfasst 25 Entlohnungsklassen. Die Entlohnungsklasse 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 18,0 Punkten. Jede weitere Entlohnungsklasse umfasst in Bezug auf den Stellenwert eine Spanne von jeweils drei weiteren Punkten. Das Entlohnungsschema mit dem Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten je Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe ist in der Anlage 1 dargestellt.

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

§ 36

#### **Sonderzahlung**

Außer dem Monatsentgelt gebührt dem Vertragsbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v. H. des Monatsentgelts und der Kinderzulage, die ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Hat der Vertragsbedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen Anspruch auf das volle Monatsentgelt und die volle Kinderzulage, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Sonderzahlung im Monat des Ausscheidens fällig.

§ 37

#### **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 anrechenbare Vordienstzeiten in Abzug gebracht werden; sofern diese 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.

§ 38

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

(1) Bei der Einstufung des Vertragsbediensteten sind zum Zeitpunkt der Anstellung vom Vertragsbediensteten nachgewiesene anrechenbare Vordienstzeiten bis zu einem Höchstausmaß von zehn Jahren 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.

(2) Sofern dies zur Gewinnung eines besonders erfahrenen und/oder qualifizierten Vertragsbediensteten erforderlich ist,

a) können zum Zeitpunkt der Anstellung vom Vertragsbediensteten nachgewiesene Zeiten auch über das im Abs. 1 festgesetzte Höchstausmaß hinaus als anrechenbare Vordienstzeiten berücksichtigt werden, wenn diese für den konkreten Aufgabenbereich, der dem Vertragsbediensteten zugewiesen werden soll, eine besonders geeignete facheinschlägige Berufserfahrung darstellen, und/oder

b) 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 und des Abs. 2 lit. a

ist die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes nicht zulässig.

### § 39

#### **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 2 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 3 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 sind folgende Funktionsgruppen vorzusehen:

- a) Führungsfunktionen,
- b) administrative Funktionen,
- c) technische und naturwissenschaftliche Funktionen,
- d) handwerkliche Funktionen,
- e) soziale Funktionen.

Können Modellstellen oder Modellfunktionen im Hinblick auf die fachliche Ausrichtung der dort zusammengefassten Aufgabenbereiche keiner der in den lit. a bis e genannten Funktionsgruppen zugeordnet werden, so kann die Landesregierung im Einreichungsplan weitere Funktionsgruppen vorsehen.

### § 40

#### **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 §§ 41, 41a und 42 anzupassen. Die Anpassung der Einstufung hat mit der Verfügung über die Verwendungsänderung zu erfolgen.

### § 41

#### **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. § 37 Abs. 3 gilt sinngemäß.

(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.

#### § 41a

#### **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 hinauszuverschieben und der nächste Vorrückungstermin gegebenenfalls neu festzulegen. § 37 Abs. 3 gilt sinngemäß. Für die Anrechnung von Erfahrungszeiten gilt § 41 Abs. 2, 3 und 4.

#### § 42

#### **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. § 37 Abs. 3 gilt sinngemäß. Für die Anrechnung von Erfahrungszeiten gilt § 41 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) der Vertragsbedienstete

1. die Grundausbildung noch nicht abgeschlossen hat und die Verwendungsänderung für Zwecke der Grundausbildung erfolgt oder

2. innerhalb von drei Monaten nach Abschluss der Grundausbildung einer neuen Verwendung zugewiesen wird,

d) die befristete Betrauung des Vertragsbediensteten mit der bisherigen Verwendung nicht verlängert wird,

e) 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 oder § 12 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 2005 oder

b) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochen-dienstzeit zur Betreuung eines Kindes (§ 31), zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (§ 71a Abs. 1 lit. b) oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes (§ 71a 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 e vorliegt.“

8. Nach § 42 werden folgende Bestimmungen als §§ 42a, 42b und 42c eingefügt:

„§ 42a

### Leistungsbeurteilung

(1) Der Dienstgeber hat in jedem Kalenderjahr für alle Vertragsbediensteten 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 § 3 Abs. 2 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBL. Nr. 1, in der jeweils geltenden Fassung 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 Leistungsprämie 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 Vertragsbedienstete, die die Grundausbildung noch nicht abgeschlossen haben, in Bezug auf jede Verwendung für Zwecke der Grundausbildung eine Leistungsbeurteilung durchzuführen ist,

c) 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 Beschäftigungsverbot 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 § 42b 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, der einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes besitzt, 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.

#### § 42b

##### Beurteilungsgespräch

(1) Der Vorgesetzte hat die Leistungsbeurteilung im Rahmen eines Beurteilungsgespräches 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 Landesbediensteten beizuziehen.

(7) Behauptet der Vertragsbedienstete in der Erklärung nach Abs. 3, dass durch die Leistungsbeurteilung gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Festsetzung des Entgelts nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 verstoßen wird, so hat zusätzlich die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte für die allgemeine Verwaltung am zweiten Beurteilungsgespräch teilzunehmen. Dieses gilt dann als Schlichtungsgespräch im Sinn des § 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.

#### § 42c

#### Leistungsprämie

(1) Der Vertragsbedienstete hat jährlich Anspruch auf eine Leistungsprämie, wenn in der Leistungsbeurteilung festgestellt wurde, dass der Vertragsbedienstete im Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg im Sinn des § 42a Abs. 1 lit. b bis e aufgewiesen oder überschritten hat.

(2) Die Leistungsprämie 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 Leistungsprämie 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 Höchst-

sätze erreicht sind. Soweit infolge der Prämienbegrenzung durch die Höchstsätze die Summe von 3 v. H. der Jahresentgelte einschließlich der Sonderzahlungen aller Vertragsbediensteten nicht erreicht wird, ist die Differenz nach Maßgabe des ersten Satzes den Leistungsprämien der übrigen Vertragsbediensteten zuzuschlagen.

(5) Dem Vertragsbediensteten, für den aus einem der im § 42a Abs. 6 genannten Gründe keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsprämie auf Basis der Leistungsbeurteilung für das vorangegangene Kalenderjahr. Liegt eine solche nicht vor, so gebührt eine Leistungsprämie in der Höhe von 1,5 v. H.

(6) Dem Vertragsbediensteten, für den aus einem der im § 42a Abs. 7 genannten Gründe keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsprämie auf Basis der Leistungsbeurteilung für das vorangegangene Kalenderjahr. Liegt eine solche nicht vor, so gebührt eine Leistungsprämie in der Höhe von 1,5 v. H.

(7) Dem Vertragsbediensteten, für den aus dem im § 42a Abs. 8 genannten Grund keine Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, gebührt eine Leistungsprämie in der Höhe von 1,5 v. H.

(8) Dem Vertragsbediensteten gebührt im Fall des § 42b Abs. 2 eine provisorische Leistungsprämie der Kategorie I. Ergibt sich aufgrund der nachgeholtten Leistungsbeurteilung eine bessere Beurteilung des Arbeitserfolges, so ist die Leistungsprämie neu zu berechnen, indem der entsprechende Mindestprämienatz im selben Ausmaß angehoben wird wie der Mindestprämienatz der bereits gewährten provisorische Leistungsprämie. Der Differenzbetrag ist zum nächstmöglichen Termin (§ 46 Abs. 1) auszuzahlen.

(9) Dem Vertragsbediensteten gebührt im Fall des § 42b Abs. 5 eine provisorische Leistungsprämie auf Basis der nach dem ersten Beurteilungsgespräch vorliegenden Leistungsbeurteilung. Abs. 8 zweiter und dritter Satz ist anzuwenden.

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

9. Im § 46 wird folgende Bestimmung als Abs. 3 eingefügt:

„(3) Die Leistungsprämie ist am 15. Dezember oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis vor dem 15. November, so ist die Leistungsprämie in der Höhe des entsprechenden Mindestprämienatzes bin-

nen einem Monat nach der Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.“

10. Die bisherigen Abs. 3 und 4 des § 46 erhalten die Absatzbezeichnungen „(4)“ und „(5)“.

11. Die §§ 47 und 48 haben zu lauten:

„§ 47

#### **Nebengebühren**

Für die Gewährung von Nebengebühren gelten die entsprechenden Vorschriften für Landesbeamte sinngemäß mit der Maßgabe, dass

a) die §§ 16a, 18, 19a, 19b und 20a des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte übernommenen Fassung nicht anzuwenden sind,

b) eine Aufwandsentschädigung nur insoweit gebührt, als dieser besondere Umstand nicht bereits in der Modellstelle berücksichtigt ist,

c) zur Dienstzeit im Sinn des § 13 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes 1998, LGBL. Nr. 65, in der jeweils geltenden Fassung die im bestehenden oder in früheren Dienstverhältnissen zum Land Tirol zurückgelegten Zeiten zählen, wobei Zeiten eines nur zu Praktikums- oder Ausbildungszwecken begründeten Dienstverhältnisses außer Betracht bleiben,

d) die §§ 15a, 16 Abs. 8 und 17 Abs. 5 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte übernommenen Fassung auf sämtliche Arten von Teilzeitbeschäftigungen anzuwenden sind, und

e) die Jubiläumswendung für den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten nach jenem Teil des seiner Einstufung entsprechenden Monatsentgelts und der Kinderzulage zu bemessen ist, der seinem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

§ 48

#### **Einmalige jährliche Sonderzahlung**

(1) Soweit es zur Gewinnung oder Erhaltung des für die Bewältigung der Aufgaben des Landes Tirol erforderlichen Personals oder zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten notwendig ist, kann die Landesregierung durch Verordnung die Gewährung einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung vorsehen.

(2) Die einmalige jährliche Sonderzahlung ist in einem Eurobetrag, in einem Hundertsatz des Monatsentgelts oder in einem Hundertsatz eines nach Dienstklasse und Gehaltsstufe bestimmten Gehaltes eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung festzusetzen.

(3) Die Landesregierung hat in der Verordnung nach Abs. 1 die Anspruchsvoraussetzungen für die einmalige

jährliche Sonderzahlung festzusetzen. Hierbei kann der Anspruch auf die Sonderzahlung an den Anspruch auf ein kalendermäßig bestimmtes Entgelt gebunden werden. In der Verordnung kann auch bestimmt werden, dass die einmalige jährliche Sonderzahlung nur zum Teil gewährt wird, wenn der Vertragsbedienstete nicht das ganze Kalenderjahr hindurch Anspruch auf Entgelt hat.“

12. Der Abs. 1 des § 55 hat zu lauten:

„(1) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, in jedem Kalenderjahr

a) bis zum vollendeten 45. Lebensjahr 200 Dienststunden,

b) ab dem vollendeten 45. Lebensjahr 240 Dienststunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist gegeben, wenn das 45. Lebensjahr im Lauf des Kalenderjahres vollendet wird.“

13. Im Abs. 7 des § 55 wird der zweite Satz aufgehoben.

14. Die Abs. 5 und 6 des § 55 werden aufgehoben; der bisherige Abs. 7 des § 55 erhält die Absatzbezeichnung „(5)“.

15. Im Abs. 1 des § 56 wird im ersten Satz die Wortfolge „zu dem für das Erreichen des Dienstalters im Sinne des § 55 Abs. 6 maßgebenden Zeitpunkt“ aufgehoben.

16. Im § 65 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Insoweit die Zeit eines Karenzurlaubes nach den Abs. 2 bis 5 für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen ist, ist diese auch als Erfahrungszeit im Sinn des § 41 Abs. 1 lit. b nach Maßgabe des § 41 Abs. 2, 3 und 4 anrechenbar.“

17. Im Abs. 2 des § 66 wird am Ende des ersten Satzes der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„als gleichwertig 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.“

18. Im § 66 wird folgende Bestimmung als Abs. 3 angefügt:

„(3) Durch einen Karenzurlaub wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt.“

19. Im § 71 wird folgender Satz angefügt:

„§ 5 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes 1998 gilt mit der Maßgabe, dass dem Vertragsbediensteten für die Dauer der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zu-

mindest das aliquote Monatsentgelt seiner bisherigen Entlohnungsklasse einschließlich des Erfahrungsansteiges in dieser Entlohnungsklasse weiter gebührt.“

20. Im Abs. 1 des § 71a hat der zweite Satz zu lauten:

„Als nahe Angehörige gelten Personen im Sinn des § 69 Abs. 2, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie leibliche Kinder der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.“

21. Der Abs. 4 des § 71a hat zu lauten:

„(4) Die Abs. 1, 2 und 3 gelten auch zum Zweck der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindern (Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern) des Vertragsbediensteten sowie von leiblichen Kindern der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.“

22. Im § 71a wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Durch eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge nach Abs. 1 lit. c wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt.“

23. Im Abs. 2 des § 73 hat die lit. b zu lauten:

„b) der Vertragsbedienstete sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich nicht geeignet erweist;“

24. Im § 76 wird in der lit. a das Zitat „nach § 35 Abs. 2“ durch das Zitat „nach § 36“ ersetzt.

25. Nach der Überschrift des 7. Abschnittes wird folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

#### „1. Unterabschnitt Allgemeines“

26. § 81 hat zu lauten:

„§ 81

#### Verweisungen auf Bundesgesetze

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. I Nr. 508/1999,

2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 133/2006,

3. Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 113/2006,

4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005,

5. Ärztegesetz 1984, BGBl. Nr. 373, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 95/1998,

6. Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 122/2006,

7. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 104/2005,

8. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2005,

9. Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 5/2006,

10. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 141/2006,

11. 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,

12. Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 92/2005,

13. 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,

14. Datenschutzgesetz 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 13/2005,

15. Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 134/2006,

16. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 61/1997,

17. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2006,

18. Forschungsorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 341/1981, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2004,

19. Gehaltskassengesetz 1959, BGBl. Nr. 254, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 104/1985,

20. Gehaltskassengesetz 2002, BGBl. I Nr. 154/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 5/2004,

21. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, BGBl. I Nr. 108/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2006,

22. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 143/2004,

23. Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 44/2000,

24. Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2006,

25. Heeresgebührengesetz 2001, BGBl. I Nr. 31, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 116/2006,

26. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 116/2006,

27. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 155/2005,

28. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2005,

29. Landesvertragslehrgesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 165/2005,

30. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrgesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 165/2005,

31. MTD-Gesetz, BGBl. Nr. 460/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2006,

32. MTF-SHD-G, BGBl. Nr. 102/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2006,

33. Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 123/2004,

34. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 86/2005,

35. Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2001,

36. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 113/2006,

37. Strafprozessordnung 1975, BGBl. Nr. 631, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 102/2006,

38. Universitäts-Studiengesetz, BGBl. I Nr. 48/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 121/2002,

39. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 74/2006,

40. Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004,

41. Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 122/2001,

42. Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 58/2005,

43. Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 40/2006,

44. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 10/2004.“

27. Nach § 81 werden folgende Bestimmungen als 2. und 3. Unterabschnitt eingefügt:

## „2. Unterabschnitt

### Optionsrecht

#### § 81a

#### Erklärung

(1) Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis zum Land Tirol vor dem 1. Jänner 2007 begründet wurde,

können schriftlich erklären, dass sich ihre Entlohnung nach dem 3. Abschnitt in der ab dem 1. Jänner 2007 geltenden Fassung bestimmen soll.

(2) Beamte, deren Dienstverhältnis zum Land Tirol vor dem 1. Jänner 2007 begründet wurde, können schriftlich erklären, dass sich ihr Dienstverhältnis nach diesem Gesetz in der ab dem 1. Jänner 2007 geltenden Fassung bestimmen soll.

(3) Die Erklärung nach Abs. 1 oder 2 ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2008 abzugeben, sofern im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist.

(4) Vertragsbedienstete oder Beamte, die am 1. Jänner 2007

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 jeweils geltenden dienstrechtlichen Vorschriften entsandt, außer Dienst gestellt oder in einem Karenzurlaub waren oder

d) einen Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 oder den Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 abgeleistet haben oder

e) nach den jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen waren oder auf der Grundlage einer vertraglichen Überlassung für einen anderen Rechtsträger tätig waren, können die Erklärung nach Abs. 1 oder 2 bis zu einem Jahr nach dem Wiederantritt des Dienstes abgeben.

(5) Die Erklärung nach Abs. 1 oder 2 wird mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam. Sie ist unwiderruflich. Die Beifügung einer Bedingung ist, bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit der Erklärung, nicht zulässig.

#### § 81b

#### Überführung

(1) Bedienstete, die eine Erklärung nach § 81a abgegeben haben, sind nach § 40 Abs. 1 einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen.

(2) Mit Wirksamkeit der Erklärung nach § 81a bestimmt sich das Monatsentgelt nach § 35. Für die Einstufung ist abweichend vom § 35 Abs. 3 und § 37 Abs. 2 der für den Bediensteten zu diesem Zeitpunkt maßgebliche Vorrückungstichtag heranzuziehen.

(3) Abweichend vom Abs. 2 erster Satz ist bei Bediensteten, die eine Erklärung nach § 81a bis zum Ablauf des 31. Dezember 2008 abgegeben haben, das Monatsentgelt rückwirkend ab dem 1. Jänner 2007 neu zu berechnen und eine allfällige Differenz zum nächstmöglichen Termin (§ 46 Abs. 1) auszuzahlen. Zu diesem Zweck ist der Bedienstete zum 1. Jänner 2007 nach § 40 Abs. 1 entsprechend seiner damaligen Verwendung einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen und in die zutreffende Entlohnungsklasse und die nach dem für den Bediensteten zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Vorrückungstichtag zutreffende Entlohnungsstufe einzustufen. Auf nach dem 1. Jänner 2007 erfolgte Verwendungsänderungen ist § 40 Abs. 3 erster Satz anzuwenden.

(4) Mit Wirksamkeit der Erklärung nach § 81a Abs. 2 wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten in ein unbefristetes privatrechtliches Dienstverhältnis zum Land Tirol, auf das dieses Gesetz anzuwenden ist, übergeführt. Die im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zurückgelegte Dienstzeit ist für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, so zu behandeln, als wäre sie im privatrechtlichen Dienstverhältnis zurückgelegt worden.

### 3. Unterabschnitt

#### Übergangsbestimmungen zur Entlohnung

##### § 81c

#### Anwendungsbereich

Für den Vertragsbediensteten,

a) der nach den jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen oder auf Grundlage einer vertraglichen Überlassung für einen anderen Rechtsträger tätig ist oder

b) dessen Dienstverhältnis zum Land Tirol vor dem 1. Jänner 2007 begründet, aber nicht nach § 81b übergeführt wurde,  
gilt dieses Gesetz nach Maßgabe der §§ 81d bis 81n.

##### § 81d

#### Allgemeines

(1) § 6 Abs. 2 lit. e gilt nicht. Der Dienstvertrag hat jedoch Bestimmungen darüber zu enthalten, für welche Verwendung der Vertragsbedienstete aufgenommen wird sowie welchem Entlohnungsschema und welcher Entlohnungsgruppe er zugewiesen wird.

(2) § 17 Abs. 1 und 3 bis 7, § 18 Abs. 2 dritter Satz und § 30 Abs. 4 lit. c letzter Halbsatz gelten nicht.

(3) § 34a gilt sinngemäß für die Vertragsbediensteten aller Entlohnungsgruppen der Entlohnungsschemata I und II, mit Ausnahme jener Vertragsbediensteten, die nach den jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen oder auf Grundlage einer vertraglichen Überlassung für einen anderen Rechtsträger tätig sind.

(4) An die Stelle der §§ 35 und 37 bis 42 treten die §§ 81e bis 81n.

(5) Die §§ 42a, 42b, 42c, 46 Abs. 3, 47 lit. a, b und c, 65 Abs. 6, 66 Abs. 2 erster Satz letzter Halbsatz und Abs. 3 sowie 71 zweiter Satz und 71a Abs. 6 gelten nicht.

(6) § 76 lit. a gilt mit der Maßgabe, dass für die Beitragsleistung neben der Sonderzahlung nach § 36 das Monatsentgelt nach § 81e zugrunde zu legen ist.

(7) Die §§ 81a und 81b gelten nicht.

##### § 81e

#### Monatsentgelt, Zulagen

Dem Vertragsbediensteten gebühren das seinem Entlohnungsschema entsprechende Monatsentgelt und allfällige Zulagen (Verwaltungsdienstzulage, Ergänzungszulage, besondere Zulage zum Monatsentgelt, Pflegegeldzulage, Funktions-Ausbildungszulage, Kinderzulage, Teuerungszulage). Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind die Verwaltungsdienstzulage, die Ergänzungszulage, die besondere Zulage zum Monatsentgelt, die Pflegegeldzulage und die Funktions-Ausbildungszulage dem Monatsentgelt zuzuzählen.

##### § 81f

#### Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I

Das Entlohnungsschema I umfasst folgende Entlohnungsgruppen:

Entlohnungsgruppe a = Höherer Dienst  
Entlohnungsgruppe b = Gehobener Dienst  
Entlohnungsgruppe c = Fachdienst  
Entlohnungsgruppe d = Mittlerer Dienst  
Entlohnungsgruppe e = Hilfsdienst

##### § 81g

#### Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

(1) Das Entlohnungsschema I mit dem Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten je Entlohnungsgruppe und Entlohnungsstufe ist in der Anlage 4 dargestellt.

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Dem vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I, Entlohnungsgruppen d und e, gebühren bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres das Monatsentgelt nach Abs. 1, die Verwaltungsdienstzulage und die besondere Zulage zum Monatsentgelt lediglich im Ausmaß von 80 v. H.

#### § 81h

### Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II

(1) Die in der Anlage 1 zum Landesbeamtengesetz 1998 geregelten Ernennungserfordernisse für die Beamten in handwerklicher Verwendung gelten als Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II. Hierbei entsprechen der Verwendungsgruppe P1 die Entlohnungsgruppe p1 der Verwendungsgruppe P2 die Entlohnungsgruppe p2 der Verwendungsgruppe P3 die Entlohnungsgruppe p3 der Verwendungsgruppe P4 die Entlohnungsgruppe p4 der Verwendungsgruppe P5 die Entlohnungsgruppe p5.

(2) Die Landesregierung kann Voraussetzungen nach Abs. 1 nachsehen, wenn ein gleich geeigneter Bewerber, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllt, für die betreffende Verwendung nicht zur Verfügung steht und die Nachsicht in der Anlage 1 zum Landesbeamtengesetz 1998 nicht ausgeschlossen ist.

#### § 81i

### Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

(1) Das Entlohnungsschema II mit dem Monatsentgelt des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten je Entlohnungsgruppe und Entlohnungsstufe ist in der Anlage 5 dargestellt.

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Dem vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II, Entlohnungsgruppen p4 und p5, gebühren bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres das Monatsentgelt nach Abs. 1, die Verwaltungsdienstzulage und die besondere Zulage zum Monatsentgelt lediglich im Ausmaß von 80 v. H.

(4) Wird ein Vertragsbediensteter des Entlohnungsschemas II vorübergehend zu Arbeiten verwendet, die regelmäßig von Vertragsbediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas II versehen werden, so gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt,

auf das er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte. Dies gilt nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als einen Monat dauert.

#### § 81j

### Vorrückung

(1) Der Vertragsbedienstete rückt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Die für die Vorrückung maßgebenden Zeiträume beginnen mit dem Vorrückungstichtag (§ 81k).

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

(3) Ein Vertragsbediensteter der Entlohnungsgruppe b, der eine Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung bzw. Diplomprüfung nicht abgelegt hat, rückt nach zwei Jahren in der Entlohnungsstufe 3 in die Entlohnungsstufe 3a und nach einem Jahr in dieser Entlohnungsstufe in die Entlohnungsstufe 4 vor. Wird ein solcher Vertragsbediensteter jedoch bei der Überstellung in die Entlohnungsgruppe b in eine höhere als die Entlohnungsstufe 3a eingereiht, so gilt § 83 Abs. 5 sinngemäß.

#### § 81k

### Vorrückungstichtag

(1) Der Vorrückungstichtag ist in der Weise zu ermitteln, dass – unter Ausschluss der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten und unter Beachtung der Abs. 10 bis 14 – dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

- a) die im Abs. 2 genannten Zeiten zur Gänze,
- b) sonstige Zeiten,

1. die die Erfordernisse des Abs. 9 erfüllen, zur Gänze,
2. die die Erfordernisse des Abs. 9 nicht erfüllen, soweit sie insgesamt drei Jahre nicht übersteigen, zur Hälfte.

(2) Nach Abs. 1 lit. a sind voranzusetzen:

- a) die Zeit, die

1. in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder

2. im Lehrberuf

- aa) an einer inländischen öffentlichen Schule, Universität oder Hochschule oder

bb) an der Akademie der bildenden Künste oder  
 cc) an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten  
 inländischen Privatschule  
 zurückgelegt worden ist,

b) die Zeit der Leistung des Präsenz- oder Ausbil-  
 dungsdienstes nach dem Wehrgesetz 1990 bzw. nach  
 dem Wehrgesetz 2001 und des Zivildienstes nach dem  
 Zivildienstgesetz 1986 sowie die Zeit der Tätigkeit als  
 Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinn des Entwick-  
 lungshelfergesetzes,

c) die Zeit, in der der Vertragsbedienstete aufgrund  
 des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Be-  
 schädigtenrente entsprechend einer Minderung der Er-  
 werbsfähigkeit von mindestens 90 v. H. gehabt hat,

d) die Zeit

1. des Unterrichtspraktikums im Sinn des Unter-  
 richtspraktikumsgesetzes oder der Einführung in das  
 praktische Lehramt,

2. der Gerichtspraxis (Rechtspraktikantenzeit),

3. der nach dem Ärztegesetz 1984 bzw. nach dem  
 Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausübung vor-  
 geschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassen-  
 en Ausbildungsstätte,

4. der bei einer Gebietskörperschaft zurückgelegten  
 Eignungs- oder Lehrlingsausbildung,

5. einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländi-  
 schen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeits-  
 marktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeits-  
 marktförderungsgesetzes anzuwenden waren,

6. einer Tätigkeit als wissenschaftlicher (künstleri-  
 scher) Mitarbeiter (in Ausbildung) nach § 6 des Bundes-  
 gesetzes über die Abgeltung von wissenschaftlichen und  
 künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Uni-  
 versitäten der Künste,

7. eines Dienstverhältnisses, das im Rahmen der  
 Rechtsfähigkeit einer inländischen öffentlichen Uni-  
 versität oder inländischen öffentlichen Universität der  
 Künste, der Akademie der Wissenschaften, der Öster-  
 reichischen Nationalbibliothek oder einer sonstigen  
 wissenschaftlichen Einrichtung nach dem Forschungs-  
 organisationsgesetz oder eines Bundesmuseums oder  
 des Österreichischen Patentamtes eingegangen worden  
 ist,

e) die Zeit einer Verwendung oder Ausbildung, wenn  
 sie für entsprechend eingestufte Landesbeamte in der  
 Anlage 1 zum Landesbeamtengesetz 1998

1. in der Verwendungsgruppe A über das Erfordernis  
 der abgeschlossenen Hochschulausbildung hinaus vor-  
 geschrieben ist,

2. in der Verwendungsgruppe B über das Erfordernis  
 der erfolgreichen Ablegung der Reifeprüfung, Reife-  
 und Diplomprüfung bzw. Diplomprüfung an einer hö-  
 heren Schule hinaus vorgeschrieben ist,

f) bei Vertragsbediensteten, die in die Entlohnungs-  
 gruppe a oder b aufgenommen werden, die Zeit des er-  
 folgreichen Studiums

1. an einer höheren Schule oder

2. – solange der Vertragsbedienstete damals noch  
 keine Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung bzw.  
 Diplomprüfung erfolgreich abgelegt hat – an einer Aka-  
 demie für Sozialarbeit

bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Vertragsbedienstete  
 den Abschluss dieser Ausbildung aufgrund der schul-  
 rechtlichen Vorschriften frühestens hätte erreichen  
 können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmi-  
 gungen sind nicht zu berücksichtigen; als Zeitpunkt des  
 möglichen Schulabschlusses ist bei Studien, die mit dem  
 Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem  
 Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen,

g) die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer  
 Akademie oder an einer den Akademien verwandten  
 Lehranstalt, das für den Vertragsbediensteten Aufnahme-  
 erfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von ins-  
 gesamt zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehr-  
 planmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des  
 lehrplanmäßig vorgeschriebenen Studiums,

h) die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer  
 Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Univer-  
 sität der Künste, Kunsthochschule oder an einer staat-  
 lichen Kunstakademie, das für den Vertragsbediensteten  
 in der Entlohnungsgruppe a Aufnahmeerfordernis ge-  
 wesen ist.

(3) Die Anrechnung eines Studiums nach Abs. 2 lit. h  
 umfasst:

a) bei Bakkalaureats- und Magisterstudien, auf die  
 ausschließlich das Universitätsgesetz 2002 anzuwenden  
 ist, höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der  
 in den für die betreffenden Bakkalaureats- und Magis-  
 terstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehenen  
 ECTS-Anrechnungspunkte durch 60 ergibt. Sollten  
 Curricula einer inländischen Universität für die Bakka-  
 laureats- und Magisterstudien der entsprechenden Stu-  
 dienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-  
 Anrechnungspunkten vorsehen, so sind diese durch 60  
 zu teilen,

b) bei Diplomstudien gemäß § 54 Abs. 2 des Uni-  
 versitätsgesetzes 2002 die in der Anlage 1 des Univer-  
 sitäts-Studiengesetzes für die betreffende Studienrich-  
 tung vorgesehene Studiendauer,

c) bei Studien, auf die ausschließlich das Universitäts-Studiengesetz und die aufgrund des Universitäts-Studiengesetzes zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 des Universitäts-Studiengesetzes für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer,

d) bei Studien, auf die das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz und die nach diesem erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, und bei Studien, auf die die nach dem Allgemeinen Hochschul-Studiengesetz erlassenen besonderen Studiengesetze aufgrund des § 77 Abs. 2 des Universitäts-Studiengesetzes anzuwenden sind, höchstens die in den besonderen Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studiengang vorgesehene Studiendauer,

e) bei Studien, auf die keine der lit. a bis d zutrifft, höchstens das in der Anlage 6 festgesetzte Ausmaß.

(4) Hat der Vertragsbedienstete nach einem Diplomstudium, auf das das Universitätsgesetz 2002 oder das Universitäts-Studiengesetz oder das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen und

a) 1. war auf dieses Doktoratsstudium weder das Universitätsgesetz 2002 oder das Universitäts-Studiengesetz noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden oder

2. wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften nicht genau festgelegt, so ist nach Abs. 2 lit. h die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr,

b) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften genau festgelegt, so ist nach Abs. 2 lit. h die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zu der in den Studienvorschriften festgelegten Dauer für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages zu berücksichtigen.

(5) Hat der Vertragsbedienstete nach einem Diplomstudium, auf das weder das Universitätsgesetz 2002 oder das Universitäts-Studiengesetz noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen, so zählen beide Studien gemeinsam auf das in der Anlage 6 zu Abs. 3 lit. e vorgesehene Höchstausmaß.

(6) Das Doktoratsstudium ist nach Abs. 2 lit. h in der nach den Abs. 4 oder 5 maßgebenden Dauer auch dann zu berücksichtigen, wenn die Ernennungserfordernisse für gleichartig eingestufte Beamte lediglich den Abschluss des entsprechenden Diplom- oder Magisterstudiums vorschreiben.

(7) Bei der Berücksichtigung von Studienzeiten nach Abs. 2 lit. h gilt als Laufzeit des Sommersemesters die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember. Hat das Studium mit einem Trimester begonnen, so ist als Beginn des Studiums, wenn das erste Trimester ein Sommer- oder Herbsttrimester war, der 1. Juli, wenn das erste Trimester ein Wintertrimester war, der 1. Jänner des betreffenden Jahres anzusehen.

(8) Soweit Abs. 2 die Berücksichtigung von Dienstzeiten oder Zeiten im Lehrberuf von der Zurücklegung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, einer inländischen Schule oder sonst genannten inländischen Einrichtung abhängig macht, sind diese Zeiten auch dann zur Gänze für den Vorrückungsstichtag zu berücksichtigen, wenn sie

a) bei einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates zurückgelegt worden sind, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat der Europäischen Union oder Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist, oder

b) bei einer vergleichbaren Einrichtung des Staates zurückgelegt worden sind, mit dem das Assoziierungsabkommen, ABl. Nr. 217 vom 29. Dezember 1964, S. 3687 ff., geschlossen worden ist, oder

c) bei einer vergleichbaren Einrichtung der Schweiz (Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, BGBl. III Nr. 133/2002) zurückgelegt worden sind.

(9) Zeiten nach Abs. 1 lit. b, in denen der Vertragsbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können im öffentlichen Interesse so weit zur Gänze vorangesetzt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist. Solche Zeiten sind zur Gänze voranzusetzen,

a) soweit sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zum Land Tirol nach dem ersten Satz oder nach einer gleichartigen Bestimmung einer anderen Rechtsvorschrift zur Gänze berücksichtigt worden sind und

b) der Vertragsbedienstete bei Beginn des nunmehrigen Dienstverhältnisses nach wie vor die hierfür maßgebende Verwendung ausübt.

(10) Folgende Zeiten sind von einer Voransetzung nach Abs. 1 ausgeschlossen:

a) Zeiten nach Abs. 2 lit. a oder d Z. 5, 6 oder 7 oder Abs. 8, wenn der Vertragsbedienstete aufgrund einer sol-

chen Beschäftigung einen Ruhegenuss bezieht; dies gilt nicht, wenn der Ruhegenuss nach den hierfür geltenden Vorschriften wegen des bestehenden vertraglichen Dienstverhältnisses zum Land Tirol zur Gänze ruht oder aufgrund der Berücksichtigung der Dienstzeit für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages ruhen würde,

b) Zeiten in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind,

c) Zeiten, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden sind.

Die Einschränkung nach lit. b gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für die Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (z. B. wegen eines Karenzurlaubes), so ist lit. b jedoch anzuwenden.

(11) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Landesregierung vom Ausschluss der Voransetzung von Zeiten nach Abs. 10 lit. b absehen.

(12) Bei Vertragsbediensteten, die in die Entlohnungsgruppe a aufgenommen werden, sind die im Abs. 2 lit. a und d Z. 4 bis 7 angeführten Zeiten, soweit sie vor der Erfüllung des Anstellungserfordernisses der abgeschlossenen Hochschulausbildung liegen, in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Fall einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die Entlohnungsgruppe a nach § 81l anrechenbar wären. Dies gilt auch dann, wenn die genannten Zeiten zwar nach der Erfüllung des Anstellungserfordernisses der abgeschlossenen Hochschulausbildung liegen, aber in einer Einstufung zurückgelegt worden sind, die der Entlohnungsgruppe a nicht gleichwertig ist.

(13) Die nach Abs. 1 lit. b Z. 2, Abs. 2 lit. g und h und Abs. 9 berücksichtigten Zeiträume sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Fall einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn auf sie die Voraussetzungen des Abs. 12 zutreffen.

(14) Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist – abgesehen von den Fällen des § 6 Z. 6 des Opferfürsorgegesetzes – nicht zulässig. Nicht voranzusetzen sind ferner die im Abs. 2 lit. b und c angeführten Zeiten, soweit sie in einen nach Abs. 2 lit. g oder h zu berücksichtigenden Zeitraum fallen.

(15) Der Vorrückungsstichtag ist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen und möglichst gleichzeitig mit der Aufnahme des Vertragsbediensteten festzulegen.

(16) Wird ein Vertragsbediensteter in die Entlohnungsgruppe a oder b überstellt, so ist sein Vorrückungsstichtag mit Wirkung vom Tag der Überstellung insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 2 lit. f bis h eine Verbesserung für seine neue Entlohnungsgruppe ergibt. Hierbei sind die Abs. 10, 11, 13 und 14, soweit sie in Betracht kommen, anzuwenden.

(17) Vollendet ein Vertragsbediensteter der Entlohnungsgruppe a

a) das Studium, das für eine entsprechende Einstufung als Beamter in der Anlage 1 zum Landesbeamten-gesetz 1998 als Ernennungserfordernis vorgeschrieben ist, oder

b) das Doktoratsstudium zu einem solchen Studium erst nach seiner Einstufung in diese Entlohnungsgruppe, so ist sein Vorrückungsstichtag mit Wirkung vom Tag des Abschlusses des betreffenden Studiums insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 2 lit. h oder der Abs. 3 bis 7, 12 oder 13 ein günstigerer Vorrückungsstichtag ergeben hätte, wenn dieses Studium bereits am Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen gewesen wäre.

## § 81l

### Überstellung

(1) Überstellung ist die Einreihung eines Vertragsbediensteten in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine andere Entlohnungsgruppe.

(2) Wird ein Vertragsbediensteter überstellt, so sind für ihn, sofern im Abs. 3 nichts anderes bestimmt ist, jene Entlohnungsstufe und jener Vorrückungstermin maßgebend, die sich ergeben würden, wenn er die Zeit, die für die Vorrückung in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe bestimmend war, in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte.

(3) Wird ein Vertragsbediensteter in die Entlohnungsgruppe a überstellt, so sind für ihn jene Entlohnungsstufe und jener Vorrückungstermin maßgebend, die sich ergeben würden, wenn er die Zeit, die für die Vorrückung in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe bestimmend war, in dem

a) vier Jahre übersteigenden Ausmaß bei abgeschlossenem Hochschulstudium (§ 81k Abs. 2 lit. h) und

b) sechs Jahre übersteigenden Ausmaß in den übrigen Fällen in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte.

(4) Ist das Monatsentgelt, das der Vertragsbedienstete nach seiner Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe erhält, niedriger als sein bisheriges Monatsentgelt, so gebührt ihm eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts einzuziehende Ergänzungszulage auf das aufgrund der bisherigen Einreihung sich ergebende Monatsentgelt. Dienstzulagen sind, soweit sie nur für die Dauer einer bestimmten Verwendung gebühren, bei der Ermittlung der Ergänzungszulage dem Monatsentgelt nicht zuzurechnen.

#### § 81m

#### **Verwaltungsdienstzulage, Pflegedienstzulage, Funktions-Ausbildungszulage**

(1) Den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I und des Entlohnungsschemas II gebührt eine Verwaltungsdienstzulage. Sie beträgt:

in der Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p1 bis p5, e, d, c, b		135,6
a	1 bis 7	135,6
a	ab 8	172,2

(2) Vertragsbediensteten, die in einer Krankenanstalt Tätigkeiten im Sinn des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes, des MTD-Gesetzes, des MTF-SHD-G oder des Hebammengesetzes ausüben, (Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes) gebührt für die Dauer dieser Verwendung eine Pflegedienstzulage. Sie beträgt monatlich

a) für Vertragsbedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes und des medizinisch-technischen Fachdienstes 122,6 Euro

b) für Vertragsbedienstete des gehobenen Krankenpflegedienstes, des Krankenpflegefachdienstes und für Hebammen

1. bis zur Entlohnungsstufe 9 der Entlohnungsgruppe b bzw. bis zur Entlohnungsstufe 8 der Entlohnungsgruppe c 122,6 Euro

2. in einer höheren als der in der Z. 1 genannten Entlohnungsstufe 147,1 Euro

c) für Vertragsbedienstete der Sanitätshilfsdienste 46,7 Euro.

(3) Vertragsbediensteten des Krankenpflegedienstes im Sinn des Abs. 2, die dem gehobenen Dienst oder dem Fachdienst angehören, gebührt zusätzlich zur Pflegedienstzulage nach Abs. 2 eine Funktions-Ausbildungszulage, wenn sie im Rahmen ihrer Verwendung dauernd ein besonderes Maß an Verantwortung zu tragen haben.

Die Landesregierung hat die Funktions-Ausbildungszulage abgestuft für bestimmte Verwendungen nach dem Grad der in der jeweiligen Verwendung zu tragenden besonderen Verantwortung in Hundertsätzen des Gehaltes eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, festzusetzen.

(4) Vertragsbediensteten des Krankenpflegedienstes im Sinn des Abs. 2 gebührt für die mit ihrem Dienst verbundenen besonderen körperlichen Anstrengungen und sonstigen erschwerten Umstände eine allgemeine Gefahren- und Erschwerniszulage. Die allgemeine Gefahren- und Erschwerniszulage ist eine Nebengebühr. Sie ist zwölfmal jährlich in der Höhe von 6,5 v. H. des Gehaltes eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, zu gewähren.

#### § 81n

#### **Besondere Zulage zum Monatsentgelt**

(1) Soweit es zur Gewinnung oder Erhaltung des für die Bewältigung der Aufgaben des Landes Tirol erforderlichen Personals oder zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten notwendig ist, kann die Landesregierung durch Verordnung die Gewährung einer besonderen Zulage zum Monatsentgelt vorsehen.

(2) Die besondere Zulage zum Monatsentgelt ist in einem Eurobetrag, in einem Hundertsatz des Monatsentgelts oder in einem Hundertsatz eines nach Dienstklasse und Gehaltsstufe bestimmten Gehaltes eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung festzusetzen.

(3) Die besondere Zulage zum Monatsentgelt ist 14-mal jährlich zu gewähren. Sie kann abgestuft nach der Höhe des Monatsentgelts verschieden hoch festgesetzt werden.“

28. Nach § 81n wird folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

#### **„4. Unterabschnitt Sonstige Übergangs- und Schlussbestimmungen“**

29. Nach § 82 werden folgende Bestimmungen als §§ 82a bis 82d eingefügt:

#### „§ 82a

#### **Übergangsbestimmungen zur Grundausbildung**

(1) Ausbildungslehrgänge, die auf Grundlage der nach § 34 Abs. 2 in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung anzuwendenden Vorschriften begonnen wurden, sind einschließlich der Dienstprüfung in Anwendung dieser Vorschriften abzuschließen.

(2) Ausbildungslehrgänge und Dienstprüfungen, die auf Grundlage der nach § 34 Abs. 2 in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung anzuwendenden Vorschriften absolviert und abgelegt wurden, werden als Ausbildungslehrgänge und Dienstprüfungen nach Maßgabe des § 34a Abs. 9 anerkannt. Die Landesregierung hat in der Grundausbildungsverordnung (§ 34a Abs. 7) festzulegen, welche dieser Ausbildungslehrgänge und Dienstprüfungen den in der Grundausbildungsverordnung eingerichteten Ausbildungslehrgängen und den dort vorgesehenen Dienstprüfungen in Teilen oder zur Gänze gleichwertig sind.

#### § 82b

### **Übergangsbestimmungen zur Leistungsprämie**

(1) In der Verordnung nach § 42a Abs. 5 ist festzulegen, in welchem Kalenderjahr dem Vertragsbediensteten, dessen Entlohnung sich nach dem 3. Abschnitt in der seit dem 1. Jänner 2007 geltenden Fassung bestimmt, erstmals eine vom Ergebnis der Leistungsbeurteilung abhängige Leistungsprämie nach § 42c gebührt.

(2) Bis zu diesem Kalenderjahr ist dem Vertragsbediensteten, dessen Entlohnung sich nach dem 3. Abschnitt in der seit dem 1. Jänner 2007 geltenden Fassung bestimmt, einmal jährlich ein Betrag in Höhe von 3 v. H.

des für das Kalenderjahr gebührenden Jahresentgelts einschließlich der Sonderzahlungen als einstweilige Leistungsprämie auszuzahlen. § 46 Abs. 3 gilt sinngemäß.

#### § 82c

### **Übergangsbestimmung zur Jubiläumszuwendung**

Für den Bediensteten, dessen Dienstverhältnis nach § 81b übergeführt wurde, gilt für die Berechnung der Dienstzeit abweichend vom § 47 lit. c der bisherige Jubiläumstichtag.

#### § 82d

### **Übergangsbestimmung zum Erholungsurlaub**

Auf den Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis zum Land Tirol vor dem 1. Jänner 2007 begründet wurde, ist § 55 Abs. 1, 5 und 6 in der am 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden, sofern dem Vertragsbediensteten nach diesen Bestimmungen bereits vor der Vollendung des 45. Lebensjahres ein Urlaubsausmaß von 240 Dienststunden gebührt.“

30. Der Abs. 4 des § 83 wird aufgehoben.

31. Im Abs. 7 des § 83 wird das Zitat „des § 41“ durch das Zitat „des § 81k“ ersetzt.

32. Nach § 83 werden folgende Anlagen als Anlagen 1 bis 5 eingefügt:

## Entlohnungsschema (2006)

Entlohnungs- stufe	Stellenwert bis																								
	Entlohnungsklasse																								
	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	75	78	81	84	87	90
1	1275,0	1325,0	1381,0	1438,0	1498,0	1569,0	1652,0	1742,0	1844,0	1966,0	2098,0	2242,0	2393,0	2566,0	2762,0	2975,0	3198,0	3454,0	3729,0	4022,0	4340,0	4677,0	5042,0	5440,0	5866,0
2	1299,0	1352,0	1410,0	1468,0	1522,0	1608,0	1691,0	1786,0	1893,0	2022,0	2156,0	2306,0	2465,0	2646,0	2850,0	3072,0	3307,0	3575,0	3864,0	4171,0	4500,0	4853,0	5238,0	5657,0	6106,0
3	1323,0	1378,0	1439,0	1500,0	1566,0	1646,0	1733,0	1831,0	1942,0	2075,0	2217,0	2371,0	2537,0	2725,0	2939,0	3171,0	3415,0	3692,0	3994,0	4316,0	4665,0	5031,0	5435,0	5875,0	6347,0
4	1347,0	1405,0	1468,0	1530,0	1601,0	1683,0	1774,0	1877,0	1991,0	2128,0	2277,0	2436,0	2609,0	2805,0	3024,0	3265,0	3520,0	3813,0	4125,0	4460,0	4826,0	5214,0	5637,0	6092,0	6586,0
5	1371,0	1431,0	1497,0	1562,0	1634,0	1718,0	1814,0	1919,0	2039,0	2181,0	2335,0	2504,0	2681,0	2884,0	3113,0	3363,0	3629,0	3930,0	4259,0	4610,0	4986,0	5392,0	5833,0	6310,0	6828,0
6	1396,0	1457,0	1525,0	1594,0	1669,0	1755,0	1853,0	1965,0	2087,0	2237,0	2394,0	2569,0	2752,0	2963,0	3201,0	3462,0	3735,0	4051,0	4389,0	4754,0	5147,0	5570,0	6029,0	6528,0	7062,0
7	1420,0	1483,0	1555,0	1625,0	1703,0	1792,0	1894,0	2008,0	2137,0	2289,0	2454,0	2633,0	2823,0	3043,0	3289,0	3556,0	3844,0	4169,0	4523,0	4899,0	5308,0	5748,0	6227,0	6746,0	7303,0
8	1446,0	1511,0	1583,0	1657,0	1736,0	1830,0	1936,0	2054,0	2184,0	2342,0	2514,0	2698,0	2895,0	3123,0	3378,0	3655,0	3952,0	4289,0	4654,0	5048,0	5472,0	5924,0	6423,0	6963,0	7543,0
9	1469,0	1538,0	1614,0	1689,0	1771,0	1866,0	1975,0	2097,0	2232,0	2395,0	2573,0	2764,0	2967,0	3203,0	3464,0	3753,0	4057,0	4407,0	4789,0	5193,0	5633,0	6107,0	6619,0	7180,0	7784,0
10	1492,0	1563,0	1640,0	1719,0	1805,0	1904,0	2017,0	2143,0	2283,0	2450,0	2631,0	2829,0	3039,0	3283,0	3551,0	3851,0	4166,0	4528,0	4919,0	5338,0	5798,0	6281,0	6817,0	7398,0	8024,0
11	1517,0	1590,0	1669,0	1750,0	1840,0	1942,0	2056,0	2186,0	2330,0	2504,0	2690,0	2893,0	3111,0	3359,0	3641,0	3947,0	4276,0	4646,0	5050,0	5486,0	5958,0	6463,0	7013,0	7616,0	8265,0
12	1543,0	1617,0	1699,0	1783,0	1873,0	1978,0	2098,0	2229,0	2378,0	2556,0	2750,0	2958,0	3183,0	3439,0	3728,0	4045,0	4381,0	4767,0	5183,0	5630,0	6119,0	6641,0	7209,0	7833,0	8505,0
13	1566,0	1643,0	1730,0	1816,0	1907,0	2016,0	2139,0	2277,0	2430,0	2612,0	2812,0	3026,0	3256,0	3520,0	3817,0	4146,0	4493,0	4887,0	5318,0	5784,0	6283,0	6823,0	7412,0	8056,0	8751,0
14	1590,0	1669,0	1762,0	1849,0	1943,0	2053,0	2181,0	2323,0	2481,0	2667,0	2873,0	3092,0	3330,0	3604,0	3905,0	4247,0	4604,0	5008,0	5452,0	5936,0	6450,0	7005,0	7613,0	8280,0	8999,0

Anlage 1 (§ 35 Abs. 2)

## Anlage 2 (§ 39 Abs. 2)

Anforderungsarten			Aspektgewicht in %
Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	
<p><b>Wirkungsbereich</b></p> <p>Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart).</p>	<b>18</b>	<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> <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>	<b>50</b>
<p><b>Entscheidungskompetenz</b></p> <p>Bewertet wird der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum und Selbstständigkeit seiner Nutzung) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen.</p>	<b>18</b>	<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> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Grad der Selbstständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Freiraums jeweils erforderlich ist.</p>	<b>50</b>
<p><b>Kommunikation</b></p> <p>Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau).</p>	<b>16</b>	<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> <p><b>Anspruchsniveau:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.</p>	<b>50</b>

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p><b>Fachkompetenz</b></p> <p>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>	<b>20</b>	<p><b>Ausbildung:</b> Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.</p> <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>	<b>70</b>
<p><b>Führungskompetenz</b></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><b>Führungskompetenz – Team/Fach</b></p> <p>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>	<b>16</b>	<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>	<b>60</b>
<p><b>Führungskompetenz – Linie</b></p> <p>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>		<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>	<b>40</b>
<p><b>Führungskompetenz – Linie</b></p> <p>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>	<b>16</b>	<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>	<b>62,5</b>
<p><b>Führungskompetenz – Linie</b></p> <p>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>		<p><b>Führungsspanne:</b> Anzahl der unterstellten Mitarbeiter; daraus erschließt sich der zeitliche Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist.</p>	<b>37,5</b>

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p><b>Körperliche Beanspruchung</b></p> <p>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>	<p><b>4</b></p>	<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> <p><b>Dauer der Beanspruchung:</b> Mittlere Einsatzdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	<p><b>60</b></p>
<p><b>Umgebungseinflüsse</b></p> <p>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>	<p><b>4</b></p>	<p><b>Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse:</b> Äußere Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes und Intensität der Einwirkungen.</p> <p><b>Dauer der Einflüsse:</b> Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	<p><b>60</b></p>
<p><b>Passive psychische Belastung</b></p> <p>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>	<p><b>4</b></p>	<p><b>Konfrontationsanfall:</b> Das Beurteilungsspektrum reicht vom Umgang mit schwierigen, konfliktreichen Situationen bis zur Konfrontation mit Schwergeschädigten, Verletzten, Sterbenden, Todesfällen.</p> <p><b>Häufigkeit der Belastung:</b> Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.</p>	<p><b>60</b></p>
			<p><b>40</b></p>

## Anlage 3 (§ 39 Abs. 3)

## Textbausteine zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten

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, wo für 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.	
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 Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	planend, dispositiv
	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 Landesverwaltung, 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 Landesverwaltung.	konzeptionell, innovativ

Textbausteine zur Anforderungsart Entscheidungskompetenz					
Handlungsspielraum		Anforderungsgrad		Selbstständigkeit	
Arbeitsanweisung	Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugewiesenen 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 zugewiesenen 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		
Informationsaustausch	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit eventuell einfachen Rückfragen.	15	15	Dabei geht es um Kontakte mit Parteien oder ArbeitskollegInnen im eigenen Tätigkeitsablauf. Routineauskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.	Routineauskünfte	
	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	30	30	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.		
	beratende Absprachen	Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	45	45	Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	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	Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	
Problemlösung	Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80	80	Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	Verhandlungsführung	
	Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100	100	Vertretung der Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.		

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

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Team/Fach					
Fachliche Kontrolle	Art der Team-/Fachführung	Anforderungsgrad		Wirkungsreichweite	
		15	15	30	30
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
		30	30	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.	
Fachführung	Ermitteln von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	45	45	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	im Fachbereich
		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
		100	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche.	

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Linie</b>			
<b>Führungsebene</b>	<b>Anforderungsgrad</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>		

Textbausteine zur Anforderungsart Körperliche Beanspruchung		
Art der Beanspruchung	Anforderungsgrad	Dauer der Beanspruchung
Monotone, körperlich anstrengende Ausführungen im Sitzen (verkrampfte Haltung).	10	5 Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und ist daher wenig relevant.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen/Gehen.	20	15 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.	35	35 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.	60	60 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.	100	100 Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die gesamte Arbeitszeit.

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

Textbausteine zur Anforderungsart		Häufigkeit der Belastung	
Passive psychische Belastung			
Konfrontationsanfall	Anforderungsgrad		
	<b>10</b>	<b>10</b>	Daraus ergibt sich besondere persönliche Betroffenheit.
Im Zug der Ausführungen ist die Stelle immer wieder konfrontiert mit schwierigen, konfliktreichen Situationen.	<b>25</b>	<b>25</b>	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
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>50</b>	<b>50</b>	Solche Situationen ergeben sich mehrmals 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>75</b>	<b>75</b>	Solche Situationen ergeben sich täglich.
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>100</b>	<b>100</b>	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich bis laufend.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.			

*Anlage 4 (§ 81g)***Entlohnungsschema I (2006)**

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
1	1766,1	1395,1	1235,8	1184,5	1133,5
2	1809,6	1429,1	1265,1	1207,3	1146,3
3	1853,3	1463,0	1294,3	1230,0	1159,1
3a	–	1497,4	–	–	–
4	1941,2	1533,6	1381,7	1298,0	1197,6
5	1985,1	1570,6	1411,1	1320,7	1210,3
6	2059,2	1609,9	1440,3	1343,2	1223,2
7	2133,7	1649,4	1469,4	1366,1	1235,9
8	2207,7	1705,0	1498,9	1388,9	1248,9
9	2281,4	1761,9	1562,0	1434,0	1274,5
10	2429,0	1911,1	1595,1	1456,7	1287,2
11	2503,1	1985,8	1628,9	1479,6	1300,0
12	2577,2	2059,9	1662,8	1502,7	1312,7
13	2650,9	2133,9	1766,1	1576,2	1351,4
14	2940,4	2355,7	1800,5	1602,7	1364,2
15	3037,0	2430,1	1834,9	1628,9	1376,9
16	3133,8	2503,7	1869,3	1655,4	1389,7
17	3230,6	2577,6	1903,7	1689,9	1402,7
18	3327,5	2651,1	1938,1	1726,5	1415,5
19	3424,3	2724,9	1972,5	1763,4	1428,2

*Anlage 5 (§ 81i)***Entlohnungsschema II (2006)**

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
1	1242,2	1216,4	1190,7	1164,8	1138,9
2	1271,6	1241,8	1213,5	1182,7	1152,1
3	1301,1	1267,1	1236,2	1200,7	1164,9
4	1389,4	1342,8	1305,0	1254,1	1203,7
5	1419,1	1368,3	1327,4	1271,9	1216,7
6	1448,5	1393,1	1350,2	1289,8	1229,8
7	1478,1	1418,5	1373,1	1307,6	1242,5
8	1507,9	1444,1	1396,0	1325,7	1255,5
9	1571,6	1494,5	1441,6	1361,4	1281,8
10	1605,9	1521,1	1464,2	1379,2	1294,4
11	1640,2	1548,8	1487,2	1397,0	1307,3
12	1674,3	1576,2	1510,6	1415,2	1320,4
13	1778,4	1664,3	1585,5	1468,8	1359,0
14	1813,2	1693,9	1612,3	1486,6	1372,0
15	1848,0	1723,5	1638,6	1504,7	1384,8
16	1882,5	1753,5	1665,3	1524,0	1398,1
17	1917,3	1783,4	1692,0	1543,2	1411,4
18	1952,0	1813,5	1718,9	1562,3	1424,6
19	1986,7	1843,6	1745,9	1581,4	1437,8

33. Die bisherige Anlage erhält die Bezeichnung „Anlage 6“.

34. Die Überschrift der neuen Anlage 6 hat zu lauten: „Höchstausmaß der Studiendauer nach § 81k Abs. 3 lit. e“.

### **Artikel II**

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2007 in Kraft, soweit in den Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Art. I Z. 13 tritt mit 19. Juli 2006 in Kraft.

(3) Art. I Z. 26 und 30 tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(4) Verordnungen aufgrund dieses Gesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Sie dürfen frühestens mit 1. Jänner 2007 in Kraft gesetzt werden.

Der Landtagspräsident:  
**Mader**

Das Mitglied der Landesregierung:  
**Hosp**

Der Landesamtsdirektor:  
**Liener**

Der Landeshauptmann:  
**van Staa**



**Erscheinungsort Innsbruck**  
**Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.**  
**Vertr.-Nr. GZ 02Z030080 M**

**DVR 0059463**

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung**  
**6010 Innsbruck**

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt € 0,10 je Seite, jedoch mindestens € 1,-. Die Bezugsgebühr beträgt € 21,- jährlich.

Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. 555.  
Druck: Eigendruck