

Regierungsvorlage

**Gesetz**  
**über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten**  
**– Sammelnovelle**

Der Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Das Landesbedienstetengesetz 2000, LGBl.Nr. 50/2000, in der Fassung LGBl.Nr. 15/2001, Nr. 22/2002, Nr. 51/2002, Nr. 25/2003, Nr. 17/2005, Nr. 39/2007, Nr. 24/2009, Nr. 36/2009, Nr. 68/2010, Nr. 11/2011, Nr. 25/2011, Nr. 36/2011, Nr. 30/2012, Nr. 35/2013, Nr. 44/2013, Nr. 49/2015, Nr. 58/2016, Nr. 37/2018, Nr. 29/2019, Nr. 65/2019, Nr. 19/2020, Nr. 91/2020, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022, Nr. 72/2022, Nr. 5/2023 und Nr. 35/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 13 Abs. 7 wird der Ausdruck „§ 82 bzw. § 82a i.V.m. § 82“ durch den Ausdruck „§ 81b bzw. § 82 i.V.m. § 81b“ ersetzt.

2. Im § 38 Abs. 1 wird die Wortfolge „die Verlegung des Wohnsitzes, die Eheschließung, die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft, der Zuwachs und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger sowie bei weiblichen Landesbediensteten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist.“ durch folgende lit. a bis e ersetzt:

- „a) die Verlegung des Wohnsitzes,
- b) die Eheschließung oder die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- c) das Hinzukommen und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger,
- d) bei weiblichen Landesbediensteten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist, sowie
- e) der Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung.“

3. Im § 40 Abs. 5 wird nach der Wortfolge „Pflegekarenz nach § 42b,“ die Wortfolge „bei einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt nach § 42d“ eingefügt.

4. Im § 40 Abs. 9 wird der erste Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„Der Erholungsurlaub verfällt ohne Anspruch auf Entschädigung, wenn der Landesbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge eines Unfalles nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.“

5. Im nunmehrigen § 40 Abs. 9 dritter Satz wird die Wortfolge „Ist der Verbrauch des Erholungsurlaubes aus einem der nachfolgend genannten Gründe nicht möglich, verlängert sich die Frist“ durch die Wortfolge „Dieser Zeitraum verlängert sich in den folgenden Fällen“ ersetzt.

6. Der § 40 Abs. 9 lit. a entfällt; die bisherigen lit. b bis e werden als lit. a bis d bezeichnet.

7. Im nunmehrigen § 40 Abs. 9 lit. c wird der Ausdruck „42b,“ durch die Wortfolge „§ 42b, einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt nach § 42d,“ ersetzt.

8. Im nunmehrigen § 40 Abs. 9 vierter Satz wird die Wortfolge „die genannte Frist“ durch die Wortfolge „der genannte Zeitraum“ ersetzt.

9. Im nunmehrigen § 40 Abs. 9 fünfter Satz wird die Wortfolge „Nicht rechtzeitig verbraucher“ durch die Wortfolge „Der Verfall von nicht rechtzeitig verbrauchtem“ und die Wortfolge „verfällt ohne Anspruch auf Entschädigung“ durch die Wortfolge „tritt nur ein“ ersetzt.

10. Der § 40 Abs. 10 lautet:

„(10) Bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand gebührt dem Landesbediensteten eine Abfindung für den bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub. Sie beträgt für jede nicht verbrauchte Urlaubsstunde den 174. Teil des Monatsbezuges zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen und pauschalierter Nebenbezüge, der dem Landesbediensteten für den letzten Monat seines Dienstverhältnisses bei Vollbeschäftigung gebührt hat oder gebührt hätte. Im Falle einer Entlassung, einer Auflösung aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung oder wenn der Landesbedienstete das Dienstverhältnis unberechtigterweise vorzeitig aufgelöst hat, gebührt ihm für den Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres eine Abfindung für höchstens 160 Urlaubsstunden. Sofern das Beschäftigungsausmaß des Landesbediensteten herabgesetzt worden ist, verringert sich die Anzahl der Stunden entsprechend der Herabsetzung.“

11. Nach dem § 42c wird folgender § 42d eingefügt:

„§ 42d

#### **Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt**

(1) Einem Landesbediensteten, dessen Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind oder Kind der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Sozialversicherungsträger ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, ist auf Antrag zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes eine Karenz gegen Entfall der Bezüge im Ausmaß von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zu gewähren.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile ist nicht zulässig, außer deren Teilnahme ist therapeutisch notwendig. In diesem Fall darf deren Dauer insgesamt vier Wochen nicht überschreiten. Die Karenz kann zwischen den Elternteilen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat. Die Inanspruchnahme eines Pflegeurlaubes nach § 40a ist für den selben Anlassfall nicht zulässig.

(3) Der Landesbedienstete hat die Karenz unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation innerhalb einer Woche nach Zugang der Bewilligung durch den Sozialversicherungsträger zu beantragen und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

12. Im § 44 Abs. 1 wird die Wortfolge „von zwei Jahren nach der Geburt“ durch die Wortfolge „des 22. Lebensmonats“ ersetzt und folgender zweiter Satz eingefügt:

„Davon abweichend hat ein Landesbediensteter Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn er im Zeitpunkt der Bekanntgabe (Abs. 4) alleinerziehend ist oder der erwerbstätige andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat.“

13. Im § 44 Abs. 2 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen“ durch die Wortfolge „nach Maßgabe des Abs. 1“ ersetzt.

14. Im § 45 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.“

15. Der § 47 Abs. 1 lautet:

„(1) Drei Monate der Elternkarenz können aufgeschoben und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur genommen werden, wenn eine Karenz spätestens zu folgendem Zeitpunkt geendet hat:

- a) eine Karenz nach § 44 Abs. 1 erster Satz spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes;
- b) eine Karenz nach § 44 Abs. 1 zweiter Satz oder nach § 45 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes;

c) eine Karenz nach § 45 spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt.“

16. Der § 62 Abs. 2 lit. a entfällt; die bisherigen lit. b bis g werden als lit. a bis f bezeichnet.

17. Der § 63 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Verfügt der Landesbedienstete bei der Einstufung über eine höherwertige Ausbildung als in der Modellstelle festgelegt, verringert sich die erforderliche praktische Erfahrung; umgekehrt erhöht sich im Falle einer Ausbildung, welche die in der Modellstelle festgelegten Anforderungen nicht erreicht, die erforderliche praktische Erfahrung.“

18. Dem § 63 Abs. 2 werden folgende Sätze angefügt:

„Verfügt der Landesbedienstete auch unter Berücksichtigung des Abs. 1 zweiter Satz nicht über die für die einschlägige Modellstelle erforderliche praktische Erfahrung, verringert sich für diesen Zeitraum der Gehalt, sofern bis zu zwei Jahre an praktischer Erfahrung fehlen, um 5 %, ansonsten um 10 %. Verfügt er über mehr als die erforderliche praktische Erfahrung, ist der Landesbedienstete unter sinngemäßer Anwendung des § 66 in die entsprechend höhere Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsklasse einzustufen.“

19. Der § 63 Abs. 2 letzter Satz wird, beginnend in einer neuen Zeile, als Abs. 4 bezeichnet.

20. Im § 63 wird nach dem nunmehrigen Abs. 2 folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) Die Landesregierung hat durch Verordnung die näheren Vorschriften über die Anrechnung von Ausbildung und praktischer Erfahrung und deren wechselseitige Berücksichtigung (Abs. 1 zweiter Satz sowie Abs. 2 letzter Satz) festzulegen.“

21. Im nunmehrigen § 63 Abs. 4 wird die Wortfolge „Modellstellen gilt Folgendes“ durch die Wortfolge „Modellstelle ist der Landesbedienstete wie folgt einzustufen“ ersetzt.

22. Im § 63 werden die bisherigen Abs. 3 und 4 als Abs. 5 und 6 bezeichnet.

23. Der § 65 entfällt.

24. Im § 69 Abs. 4 wird der Ausdruck „§ 82“ durch den Ausdruck „§ 81b“ ersetzt.

25. Der § 82 wird als § 81b und der § 82a als § 82 bezeichnet.

26. Im nunmehrigen § 82 Abs. 2 wird im Verweis auf § 62 nach dem Wort „Monatsbezuges“ die Wortfolge „eine allfällige Zulage zur Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation gemäß § 82b sowie“ eingefügt.

27. Im nunmehrigen § 82 Abs. 2 wird im Verweis auf § 63 nach der Wortfolge „anzuwenden ist,“ die Wortfolge „der Abweichung zu Abs. 2, dass der zweite Satz nicht anzuwenden ist, der Abweichung, dass Abs. 3 nicht anzuwenden ist“ eingefügt und der Ausdruck „Abs. 3“ durch den Ausdruck „Abs. 5“ ersetzt.

28. Im nunmehrigen § 82 Abs. 2 entfällt der Verweis „§ 65 – Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderen Qualifikationen –“.

29. Im nunmehrigen § 82 Abs. 2 entfällt der Verweis „§ 82 – Überprüfungscommission – mit der Maßgabe, dass abweichend von den Abs. 4, 5, 7 und 8 die Aufgaben der Überprüfungscommission von der Dienstbeurteilungskommission nach § 121 i.V.m. § 18 des Landesbedienstetengesetzes 1988 wahrgenommen werden; Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Personalvertretung der Betriebsrat der Krankenanstalt, dem der jeweilige Bedienstete angehört, zu hören und diesem Akteneinsicht zu gewähren ist.“ und wird folgender Verweis angefügt:

“§ 81b – Überprüfungscommission –  
mit der Maßgabe, dass abweichend von den Abs. 4, 5, 7 und 8 die Aufgaben der Überprüfungscommission von der Dienstbeurteilungskommission nach § 121 i.V.m. § 18 des Landesbedienstetengesetzes 1988 wahrgenommen werden; Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Personalvertretung der Betriebsrat der Krankenanstalt, dem der jeweilige Bedienstete angehört, zu hören und diesem Akteneinsicht zu gewähren ist.”

30. Der § 82b wird als § 82a bezeichnet.

31. Nach dem nunmehrigen § 82a wird folgender § 82b eingefügt:

„§ 82b

**Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation**

Dem Landesbediensteten, der eine für die vorgesehene Verwendung besonders geeignete Berufserfahrung nachweist, kann eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedes zwischen dem Gehalt seiner Gehaltsstufe und dem Gehalt jener Gehaltsstufe gewährt werden, die er erreicht hätte, wenn er diese Zeiten nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zurückgelegt hätte; eine entsprechende Zulage kann auch gewährt werden, wenn der Landesbedienstete eine sonstige für die vorgesehene Verwendung besondere Qualifikation nachweist. Die vorgesehene Verwendung bestimmt sich durch die jeweilige Modellfunktion. Die Zulage ist nach Maßgabe des Aufstiegs in eine höhere Gehaltsstufe oder eine höhere Gehaltsklasse mit mindestens 50 v.H. des Erhöhungsbetrages einziehbar zu gestalten. Anstelle der Gewährung einer Zulage kann die Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgen.“

32. Im § 82c Abs. 2 entfällt der Verweis „§ 82 – Überprüfungscommission – mit der Abweichung zu Abs. 1, dass Abs. 1 lit. c nicht anzuwenden ist und die Überprüfungscommission auch ein Gutachten darüber erstattet, ob die Stelle, die ein Landesbediensteter bekleidet, nach Maßgabe der §§ 127 Abs. 3 iVm 82f Abs. 1 unrichtig bewertet oder in eine unrichtige Gehaltsklasse eingereiht ist sowie darüber, ob ein Landesbediensteter in Anwendung des § 82e Abs. 2 zweiter Satz in eine unrichtige Gehaltsklasse eingestuft wurde; weiters mit der Abweichung zu Abs. 2, dass die Überprüfungscommission in diesen Fällen auch über Ersuchen des Dienstgebers ein Gutachten erstattet; schließlich mit der Abweichung zu Abs. 3, dass der Dienstgeber in diesen Fällen dem Landesbediensteten mitzuteilen hat, ob dem Gutachten der Überprüfungscommission gefolgt wird oder nicht; im zweitgenannten Fall hat die Dienstbehörde bei den Landesbeamten nach dem Vorliegen des Gutachtens der Überprüfungscommission einen Bescheid zu erlassen.“ und wird folgender Verweis angefügt:

„§ 81b – Überprüfungscommission –

mit der Abweichung zu Abs. 1, dass Abs. 1 lit. c nicht anzuwenden ist und die Überprüfungscommission auch ein Gutachten darüber erstattet, ob die Stelle, die ein Landesbediensteter bekleidet, nach Maßgabe der §§ 127 Abs. 3 iVm 82f Abs. 1 unrichtig bewertet oder in eine unrichtige Gehaltsklasse eingereiht ist sowie darüber, ob ein Landesbediensteter in Anwendung des § 82e Abs. 2 zweiter Satz in eine unrichtige Gehaltsklasse eingestuft wurde; weiters mit der Abweichung zu Abs. 2, dass die Überprüfungscommission in diesen Fällen auch über Ersuchen des Dienstgebers ein Gutachten erstattet; schließlich mit der Abweichung zu Abs. 3, dass der Dienstgeber in diesen Fällen dem Landesbediensteten mitzuteilen hat, ob dem Gutachten der Überprüfungscommission gefolgt wird oder nicht; im zweitgenannten Fall hat die Dienstbehörde bei den Landesbeamten nach dem Vorliegen des Gutachtens der Überprüfungscommission einen Bescheid zu erlassen.“

33. Im § 87c Abs. 1 lit. d entfällt der Ausdruck „oder Teilpension gemäß § 27a AIVG“.

34. Im § 87c Abs. 2 lit. b wird nach dem Wort „entrichten“ ein Strichpunkt gesetzt sowie die Wortfolge „dies umfasst auch jenen Anteil am Dienstnehmerbeitrag, der sich aus dem Unterschied der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung und nach der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit ergibt,“ eingefügt.

35. Im § 87c Abs. 3 wird das Wort „Monaten“ durch die Wortfolge „vollen Kalendermonaten“ ersetzt, nach der Wortfolge „durchschnittlich gebührenden Entgelt“ der Klammerausdruck „(Oberwert)“ eingefügt und die Wortfolge „der herabgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Entgelt“ durch die Wortfolge „Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei herabgesetzter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert)“ ersetzt.

36. Im § 87c Abs. 5 entfällt der Ausdruck „oder Teilpension gemäß § 27a AIVG“.

37. Im § 88 Abs. 1 lit. b wird nach dem Wort „Entlassung“ die Wortfolge „sowie die Auflösung aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung (§ 90)“ eingefügt.

38. Im § 88 Abs. 1 lit. e wird am Ende der Beistrich durch einen Punkt ersetzt; der § 88 Abs. 1 lit. f entfällt.

39. In der Überschrift des § 90 wird nach dem Wort „Dienstverhältnis“ ein Beistrich gesetzt sowie die Wortfolge „Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung“ eingefügt.

40. Der § 90 Abs. 3 letzter Satz entfällt.

41. Dem § 90 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Ist gegen den Landesangestellten ein strafgerichtliches Urteil im Sinne des § 27 des Strafgesetzbuches oder des § 3k des Verbotsgesetzes 1947 ergangen, gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils als im Sinne einer Entlassung aufgelöst.“

42. Im § 93 Abs. 3 wird das Wort „zweijähriger“ durch das Wort „einjähriger“ sowie das Wort „zwei“ durch das Wort „drei“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „nach fünfjähriger Dienstzeit drei Monate.“

43. Im § 94 Abs. 6 wird nach dem Ausdruck „§ 42a“ die Wortfolge „oder einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 42d“ eingefügt.

44. Im § 95 lit. a wird der Ausdruck „§§ 82a iVm 62 Abs. 2“ durch den Ausdruck „§§ 82 iVm 62 Abs. 2“ ersetzt.

45. Im § 111c Abs. 1 wird der Ausdruck „§§ 82a Abs. 2 iVm 64 Abs. 7“ durch den Ausdruck „§§ 82 Abs. 2 iVm 64 Abs. 7“ ersetzt.

46. Nach dem § 132 wird folgender § 133 angefügt:

„§ 133

#### **Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl.Nr. ../2024**

(1) Art. I des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, tritt, soweit Abs. 2 nichts anderes bestimmt, am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Die Änderung des § 87c durch LGBl.Nr. ../2024 tritt rückwirkend am 1. Jänner 2024 in Kraft.

(3) Verordnungen auf der Grundlage des Art. I des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, können bereits mit dem der Kundmachung der Novelle LGBl.Nr. ../2024 folgenden Tag erlassen werden, dürfen jedoch frühestens am 1. Juli 2024 in Kraft treten.

(4) Für Elternkarenz und aufgeschobene Karenz von Landesbediensteten, deren Kinder vor dem Inkrafttreten nach Abs. 1 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, gelten die §§ 44, 45 und 47 in der Fassung vor LGBl.Nr. ../2024 weiter.

(5) Sofern vor dem Inkrafttreten nach Abs. 1 bei der Anrechnung von Berufserfahrung oder einer besonderen Qualifikation gemäß § 65 in der Fassung vor LGBl.Nr. ../2024 anstatt einer Einstufung in die höhere Gehaltsstufe eine Zulage gewährt wurde, gebührt diese weiterhin.“

47. Die Anlage 3 wird durch die angeschlossene Anlage 3 ersetzt.

**Anlage 3**  
(zu § 64 Abs. 3)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>		
<b>Wirkungsbereich</b>		
<b>Textbausteine X</b>	<b>Textbausteine Y</b>	
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereiches. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.	12	16
Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereiches bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.	27	31
Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatsverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und für die Vernetzung der Sachbereiche erfordert.	42	46
Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	57	61
Flächendeckende Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.	68	77
Umfassendem flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	81	94
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	94	

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeitung ausgeführt.	16	16	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft.
Die Aufgaben werden nach summarischen, pauschalen Aufträgen, oder auch mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine ausgeführt, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	31	31	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs nach klar in Normen, Handbüchern oder sonstigen Regelungen festgelegten Rahmenvorgaben, was einfache Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	46	46	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	61	61	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben werden Andere (Mitarbeiter, Behörden, Kunden, etc.) in einem oder mehreren Sachbereichen fachlich betreut.
Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach konkreten Zielvorgaben mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	77	77	Laufend fachliche Betreuung Anderer im einem Fachbereich.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen, groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	94	94	Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.	10	15	sowie praktischer Erfahrung von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckausbildung.	25	30	sowie praktischer Erfahrung von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses mit Zweckausbildung (kfm. Fachschule)	40	45	sowie praktischer Erfahrung von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	46	59	sowie praktischer Erfahrung von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.	55	71	sowie praktischer Erfahrung von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS.	65	83	sowie praktischer Erfahrung von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	69	94	sowie praktischer Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni / FH).	74		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzausbildung oder FH Magister alt.	79		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (FH / Uni), FH Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Magister.	84		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzausbildung (FH / Uni) oder Uni Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Dipl. Ing.	89		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Doktorats mit Zusatzausbildung oder einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.	94		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Kommunikation/Kundenorientierung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	16	16	Dabei geht es um Kontakte mit Kunden oder Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch mit Rückfragen.	31	31	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Kunden oder Dritten auf zumeist ähnlichen Positionsniveau. Fachliche Auskünfte eingeschränkt auf den eigenen Arbeitsbereich.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Maßnahmen, Produkten oder Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	46	46	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen im eingespielten Kontakt und/oder fallweise MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Produkten, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Situationsanalysen und Optimierungen erfordert.	61	61	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährtem Ablauf in bekannten Geschäftsfällen.	77	77	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen.	94	94	Ansprechpartner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträger in Politik / öffentlicher Verwaltung und/oder intern laufend hohe Ebene.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Führungskompetenz-Linie</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden MitarbeiterInnen, die mit Routineaufgaben befasst sind.	19	16	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von MitarbeiterInnen, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	37	31	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten, die einen anspruchsvollen Fachbereich selbständig wahrnehmen.	56	46	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	75	61	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.	94	77	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
		94	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiter.



<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> <b>Führungskompetenz Projekt/Fach</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Textbausteine Y</b>
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	16	16	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle. Organisatorische Auftragsabwicklung. Einarbeitung, Unterweisung von Kollegen. Bericht zur Arbeitssituation an Vorgesetzte.	31	31	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	46	46	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtige Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	61	61	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen Fachbereich mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen...).	77	77	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere anspruchsvolle Fachbereiche mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	94	94	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> <b>Körperliche Beanspruchung</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Textbausteine Y</b>
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	9	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	19	14	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 10% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Gehen.	33	33	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 35% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei gutem Bewegungsfreiraum.	56	56	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 70% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.	94	94	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umwelteinflüsse</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluß schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	9	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluß mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	19	14	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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	33	33	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	56	56	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% 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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	94	94	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Verhaltensgeschädigten und Gebrechen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	24	24	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Geschädigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	47	47	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 von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	70	70	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	94	94	Solche Situationen ergeben sich laufend.

## Artikel II

Das Landesbedienstetengesetz 1988, LGBl.Nr. 1/1988, in der Fassung LGBl.Nr. 28/1991, Nr. 29/1993, Nr. 40/1993, Nr. 22/1994, Nr. 27/1994, Nr. 49/1995, Nr. 2/1997, Nr. 4/1997, Nr. 58/1997, Nr. 64/1997, Nr. 5/1998, Nr. 25/1998, Nr. 19/1999, Nr. 49/2000, Nr. 14/2001, Nr. 58/2001, Nr. 21/2002, Nr. 52/2002, Nr. 26/2003, Nr. 17/2005, Nr. 38/2007, Nr. 1/2008, Nr. 23/2009, Nr. 36/2009, Nr. 67/2010, Nr. 12/2011, Nr. 25/2011, Nr. 31/2012, Nr. 36/2013, Nr. 44/2013, Nr. 24/2015, Nr. 50/2015, Nr. 35/2017, Nr. 37/2018, Nr. 66/2019, Nr. 19/2020, Nr. 24/2020, Nr. 91/2020, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022, Nr. 72/2022, Nr. 5/2023 und Nr. 36/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 25 Abs. 1 lit. g wird nach dem Wort „Strafgesetzbuches“ der Ausdruck „oder § 3k des Verbotsgesetzes 1947“ eingefügt.

2. Im § 39 Abs. 1 wird die Wortfolge „die Verlegung des Wohnsitzes, die Eheschließung, die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft, der Zuwachs und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger, sowie bei weiblichen Landesbediensteten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist.“ durch folgende lit. a bis e ersetzt:

- a) die Verlegung des Wohnsitzes,
- b) die Eheschließung oder die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- c) das Hinzukommen und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger,
- d) bei weiblichen Landesbediensteten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist, sowie
- e) der Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung.“

3. Im § 41 wird nach dem Verweis „§ 42c – Pflgeteilzeit –“ der Verweis „§ 42d – Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt –“ eingefügt.

4. In den §§ 70 Abs. 4, 76 Abs. 7 lit. a, 76 Abs. 8 lit. a und 78 Abs. 1 lit. a wird jeweils nach dem Wort „Pflegekarenz“ ein Beistrich sowie die Wortfolge „einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt“ eingefügt.

5. Im § 120 wird nach dem Verweis „§ 42c – Pflgeteilzeit –“ der Verweis „§ 42d – Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt –“ eingefügt.

6. Nach dem § 161 wird folgender § 162 angefügt:

„§ 162

### **Inkrafttretens- und Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl.Nr. ../2024**

(1) Art. II des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Für Elternkarenz und aufgeschobene Karenz von Landesbediensteten, deren Kinder vor dem Inkrafttreten nach Abs. 1 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, gelten die §§ 41 und 120 in Verbindung mit §§ 44, 45 und 47 des Landesbedienstetengesetzes 2000 in der Fassung vor LGBl.Nr. ../2024 weiter.“

## Artikel III

Das Gemeindeangestelltengesetz 2005, LGBl.Nr. 19/2005, in der Fassung LGBl.Nr. 43/2006, Nr. 1/2008, Nr. 21/2009, Nr. 69/2010, Nr. 25/2011, Nr. 37/2011, Nr. 32/2012, Nr. 37/2013, Nr. 44/2013, Nr. 51/2015, Nr. 58/2016, Nr. 34/2018, Nr. 37/2018, Nr. 7/2019, Nr. 29/2019, Nr. 19/2020, Nr. 91/2020, Nr. 36/2021, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022, Nr. 72/2022, Nr. 5/2023 und Nr. 37/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 10 Abs. 1 wird das Wort „sollen“ durch das Wort „haben“ ersetzt.

2. Der § 10 Abs. 4 entfällt.

3. Im § 29 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „außerhalb des Dienstortes“.

4. Im § 33 Abs. 1 wird die Wortfolge „die Verlegung des Wohnsitzes, die Eheschließung, die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft, das Hinzukommen und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger sowie bei weiblichen Gemeindeangestellten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist.“ durch folgende lit. a bis f ersetzt:

- „a) die Verlegung des Wohnsitzes,
- b) die Eheschließung oder die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- c) das Hinzukommen und das Ausscheiden versorgungsberechtigter Angehöriger,
- d) bei weiblichen Gemeindeangestellten die Schwangerschaft, sobald ihnen diese bekannt ist,
- e) der Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, sowie
- f) die Aussprache eines vorläufigen oder die Verhängung eines behördlichen Waffenverbotes, sofern es sich um einen Gemeindeangestellten des Sicherheitswachdienstes handelt.“

5. Im § 35 Abs. 5 wird nach dem Ausdruck „§ 38a,“ die Wortfolge „bei einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt nach § 38c,“ eingefügt.

6. Im § 35 Abs. 9 wird der erste Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„Der Erholungsurlaub verfällt ohne Anspruch auf Entschädigung, wenn der Gemeindeangestellte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge eines Unfalles nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.“

7. Im nunmehrigen § 35 Abs. 9 dritter Satz wird die Wortfolge „Diese Frist verlängert sich“ durch die Wortfolge „Dieser Zeitraum verlängert sich in den folgenden Fällen“ ersetzt.

8. Der § 35 Abs. 9 lit. a entfällt; die bisherigen lit. b bis e werden als lit. a bis d bezeichnet.

9. Im nunmehrigen § 35 Abs. 9 lit. c wird nach dem Ausdruck „§ 38a“ ein Beistrich gesetzt sowie die Wortfolge „einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt nach § 38c“ eingefügt.

10. Im nunmehrigen § 35 Abs. 9 vierter Satz wird die Wortfolge „die genannte Frist“ durch die Wortfolge „der genannte Zeitraum“ ersetzt.

11. Im nunmehrigen § 35 Abs. 9 fünfter Satz wird die Wortfolge „Nicht rechtzeitig verbrauchter“ durch die Wortfolge „Der Verfall von nicht rechtzeitig verbrauchtem“ und die Wortfolge „verfällt ohne Anspruch auf Entschädigung“ durch die Wortfolge „tritt nur ein“ ersetzt.

12. Der § 35 Abs. 10 lautet:

„(10) Bei Auflösung des Dienstverhältnisses gebührt dem Gemeindeangestellten eine Abfindung für den bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub. Sie beträgt für jede nicht verbrauchte Urlaubsstunde den 174. Teil des Monatsbezuges zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen und pauschalierter Nebenbezüge, welcher dem Gemeindeangestellten für den letzten Monat seines Dienstverhältnisses bei Vollbeschäftigung gebührt hat oder gebührt hätte. Im Falle einer Entlassung, einer Auflösung aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung oder wenn der Gemeindeangestellte das Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig aufgelöst hat, gebührt ihm für den Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres eine Abfindung für höchstens 160 Urlaubsstunden. Sofern das Beschäftigungsmaß des Gemeindeangestellten herabgesetzt worden ist, verringert sich die Anzahl der Stunden entsprechend der Herabsetzung.“

13. Nach dem § 38b wird folgender § 38c eingefügt:

„§ 38c

#### **Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt**

(1) Einem Gemeindeangestellten, dessen Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind oder Kind der Person, mit der der Gemeindeangestellte in Lebensgemeinschaft lebt, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Sozialversicherungsträger ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, ist auf Antrag zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes eine Karenz gegen Entfall der Bezüge im Ausmaß von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zu gewähren.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile ist nicht zulässig, außer deren Teilnahme ist therapeutisch notwendig. In diesem Fall darf deren Dauer insgesamt vier Wochen nicht überschreiten. Die Karenz kann zwischen den Elternteilen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat. Die Inanspruchnahme eines Pflegeurlaues nach § 35a ist für den selben Anlassfall nicht zulässig.

(3) Der Gemeindeangestellte hat die Karenz unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation innerhalb einer Woche nach Zugang der Bewilligung durch den Sozialversicherungsträger zu beantragen und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

14. Im § 40 Abs. 1 wird die Wortfolge „von zwei Jahren nach der Geburt“ durch die Wortfolge „des 22. Lebensmonats“ ersetzt und nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Davon abweichend hat ein Gemeindeangestellter Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn er im Zeitpunkt der Bekanntgabe (Abs. 4) alleinerziehend ist oder der erwerbstätige andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat.“

15. Im § 40 Abs. 2 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen“ durch die Wortfolge „nach Maßgabe des Abs. 1“ ersetzt.

16. Im § 41 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.“

17. Der § 43 Abs. 1 lautet:

„(1) Drei Monate der Elternkarenz können aufgeschoben und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur genommen werden, wenn eine Karenz spätestens zu folgendem Zeitpunkt geendet hat:

- a) eine Karenz nach § 40 Abs. 1 erster Satz spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes;
- b) eine Karenz nach § 40 Abs. 1 zweiter Satz oder nach § 41 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes;
- c) eine Karenz nach § 41 spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes, wenn auch der andere Elternteil aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt.“

18. Im § 49b Abs. 1 lit. d entfällt der Ausdruck „oder Teilpension gemäß § 27a AIVG“.

19. Im § 49b Abs. 2 lit. b wird nach dem Wort „entrichten“ ein Strichpunkt gesetzt sowie die Wortfolge „dies umfasst auch jenen Anteil am Dienstnehmerbeitrag, der sich aus dem Unterschied der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung und nach der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit ergibt,“ eingefügt.

20. Im § 49b Abs. 3 wird das Wort „Monaten“ durch die Wortfolge „vollen Kalendermonaten“ ersetzt, nach der Wortfolge „gebührenden Entgelt“ der Klammerausdruck „(Oberwert)“ eingefügt und die Wortfolge „der herabgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Entgelt“ durch die Wortfolge „Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei herabgesetzter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert)“ ersetzt.

21. Im § 49b Abs. 5 entfällt der Ausdruck „oder Teilpension gemäß § 27a AIVG“.

22. In der Überschrift des 4. Abschnitts wird nach dem Wort „Dienstbezüge“ die Wortfolge „im „Gehaltssystem neu““ eingefügt.

23. Die Überschrift des 1. Unterabschnittes entfällt.

24. Der § 56 Abs. 2 lit. a entfällt; die bisherigen lit. b bis e werden als lit. a bis d bezeichnet.

25. Dem § 57 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Verfügt der Gemeindeangestellte bei der Einstufung über eine höherwertige Ausbildung als in der Modellstelle festgelegt, verringert sich die erforderliche praktische Erfahrung; umgekehrt erhöht sich im Falle einer Ausbildung, welche die in der Modellstelle festgelegten Anforderungen nicht erreicht, die erforderliche praktische Erfahrung.“

26. Dem § 57 Abs. 2 werden folgende Sätze angefügt:

„Verfügt der Gemeindeangestellte auch unter Berücksichtigung des Abs. 1 zweiter Satz nicht über die für die einschlägige Modellstelle erforderliche praktische Erfahrung, verringert sich für diesen Zeitraum der Gehalt, sofern bis zu zwei Jahre an praktischer Erfahrung fehlen, um 5 %, ansonsten um 10 %. Verfügt er über mehr als die erforderliche praktische Erfahrung, ist der Gemeindeangestellte unter sinngemäßer Anwendung des § 60 in die entsprechend höhere Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsklasse einzustufen.“

27. Der § 57 Abs. 2 letzter Satz wird, beginnend in einer neuen Zeile, als Abs. 4 bezeichnet.

28. Im § 57 wird nach dem nunmehrigen Abs. 2 folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) Die Landesregierung hat durch Verordnung die näheren Vorschriften über die Anrechnung von Ausbildung und praktischer Erfahrung und deren wechselseitige Berücksichtigung (Abs. 1 zweiter Satz sowie Abs. 2 letzter Satz) festzulegen.“

29. Im nunmehrigen § 57 Abs. 4 wird die Wortfolge „Modellstellen gilt Folgendes“ durch die Wortfolge „Modelstelle ist der Gemeindeangestellte wie folgt einzustufen“ ersetzt.

30. Im § 57 werden die bisherigen Abs. 3 und 4 als Abs. 5 und 6 bezeichnet.

31. Im nunmehrigen § 57 Abs. 5 wird der Klammerausdruck „(Allgemeines Gehaltsschema)“ durch den Klammerausdruck „(„Allgemeines Gehaltsschema neu“)“ ersetzt.

32. Im § 58 Abs. 6 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Ergibt sich aufgrund unterschiedlicher Verwendungen die Notwendigkeit der Zuordnung zu mehr als einer Modellstelle, ist der Gemeindeangestellte den entsprechenden Modellstellen im Ausmaß der jeweiligen Verwendung zuzuordnen.“

33. Dem § 58 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die Zuordnung zu einer Modellstelle gilt für ein Jahr als Probezeit, wenn die neue Modellstelle zumindest um zwei Gehaltsklassen höher eingereiht ist als jene Modellstelle, der der Gemeindeangestellte bisher zugeordnet war.“

34. Der § 59 entfällt.

35. Der § 60 Abs. 1 zweiter Satz entfällt.

36. Dem § 60 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Verfügt ein Gemeindeangestellter nicht über die für die einschlägige Modellstelle erforderliche praktische Erfahrung, rückt er erst nach Ablauf von zwei Jahren nach jenem Zeitpunkt, an dem die erforderliche praktische Erfahrung nachgewiesen wird, in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsklasse vor.“

37. Dem § 60 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die Zeit der Hemmung ist für den Lauf der zweijährigen Vorrückungsfrist nicht zu berücksichtigen.“

38. Im § 61 Abs. 1 wird die Wortfolge „Einstufung in eine niedrigere Gehaltsklasse als die bisherige aufgrund einer Verwendungsänderung“ durch die Wortfolge „Zuordnung des Gemeindeangestellten zu einer Modellstelle, die einer niedrigeren Gehaltsklasse als die bisherige Modellstelle zugeordnet ist“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Davon ausgenommen ist eine entsprechende Änderung der Zuordnung im Anschluss an die Probezeit (§ 58 Abs. 7).“

39. Im § 61 Abs. 2 lit. a wird nach dem Wort „auf“ die Wortfolge „seiner bisher bekleideten Stelle auf“ eingefügt.

40. Im § 61 Abs. 2 lit. b wird die Wortfolge „der bisherigen Verwendung“ durch die Wortfolge „der bisher bekleideten Stelle“ ersetzt.

41. Der § 63 Abs. 3 lautet:

„(3) Sofern ein Gemeindeangestellter bei der zuletzt durchgeführten Leistungsbeurteilung den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat (Abs. 1 lit. b erster Fall), kann der Dienstgeber von einer

neuerlichen Beurteilung absehen; diesfalls bleibt die bisherige Beurteilung aufrecht. Eine Leistungsbeurteilung ist jedoch vorzunehmen, wenn der Gemeindeangestellte dies verlangt.“

42. Im § 63 wird nach dem nunmehrigen Abs. 3 folgender Abs. 4 eingefügt:

„(4) Die Leistungsbeurteilung hat durch Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen, die für den Arbeitserfolg innerhalb der Modellfunktion oder der Modellstelle von Bedeutung sind, zu erfolgen. Die Beurteilung des Arbeitserfolges schließt auch das allgemeine dienstliche Verhalten des Gemeindeangestellten mit ein.“

43. Im § 63 werden die bisherigen Abs. 4 bis 6 als Abs. 5 bis 7 bezeichnet.

44. Im nunmehrigen § 63 Abs. 5 wird der Ausdruck „Abs. 3“ durch den Ausdruck „Abs. 4“ ersetzt.

45. Im nunmehrigen § 63 Abs. 7 wird der Ausdruck „Abs. 5“ durch den Ausdruck „Abs. 6“ ersetzt.

46. Der § 64 Abs. 6 entfällt; der bisherige Abs. 7 wird als Abs. 6 bezeichnet.

47. Im § 64 wird nach dem nunmehrigen Abs. 6 folgender Abs. 7 eingefügt:

„(7) Abweichend von Abs. 1 bis 6 kann Gemeindeangestellten auch schon vor der ersten Leistungsbeurteilung und dem Beginn des Anspruchs nach Abs. 1 letzter Satz eine Leistungsprämie in Höhe von bis zu 5 % des Monatsbezuges abzüglich der Kinderzulage und der Leistungsprämie gewährt werden.“

48. Im § 65 Abs. 6 wird der Ausdruck „beträgt 65,66“ durch die Wortfolge „besteht aus einem Sockelbetrag in Höhe von 86,21 Euro und erhöht sich um 98,26“ und die Ausdrücke „66,40“, „70,12“ und „72,64“ durch die Ausdrücke „99,34“, „104,93“ und „108,69“ ersetzt.

49. Nach dem § 71 wird folgender 5. Abschnitt eingefügt:

## **„5. Abschnitt Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“**

### **1. Unterabschnitt Dienstbezüge, Allgemeine Bestimmungen**

#### § 71a

#### **Sinngemäße Anwendung von Bestimmungen des 4. Abschnittes**

(1) Für Gemeindeangestellte, auf deren Dienstverhältnis dieses Gesetz bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war und die nicht in Krankenanstalten oder Pflegeeinrichtungen tätig sind, richtet sich der Anspruch auf Dienstbezüge nach den Bestimmungen dieses Unterabschnittes.

(2) Folgende Bestimmungen des 4. Abschnittes sind sinngemäß anzuwenden:

- § 51 – Anfall, Auszahlung und Einstellung der Bezüge –
- § 52 – Übergang von Schadenersatzansprüchen –
- § 53 – Ersatz von Überentzügen –
- § 54 – Verjährung –
- § 55 – Verzicht auf Ersatzforderungen –
- § 61 – Rückstufung –  
mit der Abweichung zu Abs. 1, dass der letzte Satz nicht anzuwenden ist.
- § 62 – Sonderzahlung –
- § 63 – Leistungsbeurteilung –
- § 64 – Leistungsprämie –
- § 65 – Kinderzulage –
- § 66 – Nebenbezüge –
- § 67 – Reisegebühren –
- § 68 – Sachleistungen –
- § 69 – Bezugsvorschuss –
- § 70 – Dienstverhältnis mit Sonderregelungen –
- § 70a – Pensionskassenvorsorge –
- § 71 – Anspruch bei Dienstverhinderung.

## § 71b

### **Dienstbezüge**

(1) Dem Gemeindeangestellten gebühren als Dienstbezüge Monatsbezüge, Sonderzahlungen sowie allfällige Nebenbezüge und einmalige Zuwendungen.

(2) Die Monatsbezüge bestehen aus dem Gehalt (§ 71c) und nachstehend angeführten, allfälligen Bestandteilen:

- a) Leistungsprämie (§ 71a iVm § 64);
- b) Kinderzulage (§ 71a iVm § 65);
- c) Zulage im Zuge der Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation (§ 71e);
- d) Teuerungszulage sowie besondere Zulage gemäß Abs. 3.

Als Monatsbezug gilt auch ein aufgrund eines Dienstverhältnisses mit Sonderregelung gemäß § 70 gebührendes Entgelt, sofern in einer Verordnung nach § 70 Abs. 2 nicht anderes geregelt wird. Teilzeitbeschäftigten gebührt ein dem Beschäftigungsausmaß entsprechend herabgesetzter Monatsbezug.

(3) Die Bestimmungen über die Teuerungszulage gemäß § 56 Abs. 3, über die besondere Zulage gemäß § 56 Abs. 4 sowie über die einmalige Zuwendung zum Zwecke der sozialen Ausgewogenheit gemäß § 56 Abs. 5 gelten sinngemäß.

## § 71c

### **Gehalt**

(1) Das Gehalt des Gemeindeangestellten wird durch die Gehaltsklasse, der die nach § 71d Abs. 6 maßgebliche Modellstelle zugeordnet ist, und durch die Gehaltsstufe bestimmt (Einstufung).

(2) Das Gehalt beginnt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, mit der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Gehaltsklasse.

(3) Das Gehaltsschema umfasst 23 Gehaltsklassen. Die Gehaltsklasse 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 15,0 Punkten. Jede Gehaltsklasse umfasst eine Spanne von drei Punkten. Das Gehaltsschema mit dem Gehalt je Gehaltsklasse und Gehaltsstufe ist in der Anlage 1a dieses Gesetzes dargestellt („Allgemeines Gehaltsschema alt“).

(4) Die Bestimmungen über den Wechsel der Modellstellen gemäß § 57 Abs. 4 sowie über die Gewährung eines niedrigeren Gehaltes gemäß § 57 Abs. 6 gelten sinngemäß.

## § 71d

### **Modellstellen**

(1) Sämtliche Aufgabenbereiche der Gemeinde sind nach den folgenden Bestimmungen als Modellfunktionen festzulegen; jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der Anlage 2 angeführten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich 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 dieses Gesetzes dargestellt.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen 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 ergibt den Stellenwert einer Modellstelle.

(5) Die Darstellung der Modellfunktionen und die Zuordnung der Modellstellen zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Gehaltsklassen hat durch Verordnung der Landesregierung zu erfolgen (Einreihungsplan).

(6) Der Dienstgeber hat jeden Gemeindeangestellten entsprechend seiner Verwendung einer Modellstelle zuzuordnen. Die Zuordnung erfolgt im Dienstvertrag oder mit einer allfälligen Verfügung über die Verwendungsänderung.



#### § 71e

#### **Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation**

Dem Gemeindeangestellten, der eine für die vorgesehene Verwendung besonders geeignete Berufserfahrung nachweist, kann eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedes zwischen dem Gehalt seiner Gehaltsstufe und dem Gehalt jener Gehaltsstufe gewährt werden, die er erreicht hätte, wenn er diese Zeiten nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zurückgelegt hätte; eine entsprechende Zulage kann auch gewährt werden, wenn der Gemeindeangestellte eine sonstige für die vorgesehene Verwendung besondere Qualifikation nachweist. Die Zulage ist nach Maßgabe des Aufstiegs in eine höhere Gehaltsstufe oder eine höhere Gehaltsklasse mit mindestens 50 v.H. des Erhöhungsbetrages einziehbar zu gestalten. Anstelle der Gewährung einer Zulage kann die Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgen.

#### § 71f

#### **Erfahrungsanstieg**

(1) Der Gemeindeangestellte rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächst höhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsklasse vor. In jeder Gehaltsklasse ist ein Erfahrungsanstieg über mehrere Gehaltsstufen möglich. Für die Vorrückung ist der Zeitpunkt des Eintrittes in den Gemeindedienst maßgebend; ist dies nicht der Erste des Kalendermonates, ist der nächstfolgende Monatserste maßgebend.

(2) Die Vorrückung wird, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, gehemmt

- a) während eines Sonderurlaubes, wenn dieser unter der Bedingung gewährt wurde, dass für die Dauer des Urlaubes die Vorrückung in höhere Bezüge gehemmt ist (§ 36 Abs. 2);
- b) während einer Bildungskarenz (§ 49); oder
- c) solange die Leistungsbeurteilung auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg (§ 71a iVm § 63 Abs. 1 lit. a) lautet.“

50. In der Überschrift des 2. Unterabschnittes des nunmehrigen 5. Abschnittes wird nach dem Wort „Krankenanstalten“ die Wortfolge „und Pflegeeinrichtungen“ eingefügt.

51. Die bisherigen §§ 71a und 71b werden als §§ 71g und 71h bezeichnet.

52. Die Überschrift des nunmehrigen § 71g lautet:

#### „§ 71g

#### **Sinngemäße Anwendung von Bestimmungen des 4. Abschnittes und des 1. Unterabschnittes“**

53. Im nunmehrigen § 71g Abs. 1 wird nach dem Wort „Krankenanstalten“ die Wortfolge „und Pflegeeinrichtungen“ eingefügt.

54. Im nunmehrigen § 71g Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Unterabschnittes“ durch den Ausdruck „4. Abschnittes“ ersetzt.

55. Im nunmehrigen § 71g Abs. 2 entfallen die Verweise auf § 56 bis § 60.

56. Im nunmehrigen § 71g Abs. 2 wird der Verweis „§ 61 – Rückstufung –“ durch den Verweis „§ 61 – Rückstufung – mit der Abweichung zu Abs. 1, dass der letzte Satz nicht anzuwenden ist.“ ersetzt.

57. Im nunmehrigen § 71g Abs. 2 entfällt im Verweis auf § 70a die Wortfolge „der Krankenanstalten“.

58. Dem nunmehrigen § 71g wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Folgende Bestimmungen des 1. Unterabschnittes sind sinngemäß anzuwenden:

§ 71b – Dienstbezüge – mit Ausnahme des Abs. 2 lit. a (Leistungsprämie) und der Abweichung, dass dem Gemeindeangestellten als Bestandteil des Monatsbezuges eine allgemeine Verwendungszulage zum Gehalt in Höhe von 8 % des Gehaltes eines Gemeindeangestellten der Gehaltsklasse 11, Gehaltsstufe 6, gebührt; sofern Anspruch auf eine Zulage nach § 66 Abs. 1 lit. j bis l besteht, verringert sich die Höhe der allgemeinen Verwendungszulage um sechs Siebtel der Zulage nach § 66 Abs. 1 lit. j bis l. Ärztehonorare gemäß § 86 des Spitalgesetzes zählen nicht zu den Dienstbezügen.

§ 71c – Gehalt – mit der Abweichung, dass das Gehaltsschema 29 Gehaltsklassen umfasst und in Anlage 5 dieses Gesetzes dargestellt ist („Gehaltsschema für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“).

§ 71d – Modellstellen – mit der Abweichung, dass sämtliche Aufgabenbereiche in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen als Modellfunktionen festzulegen sind (Abs. 1), für die Festlegung der Modellstellen

die in der Anlage 6 dieses Gesetzes angeführten Anforderungsarten heranzuziehen sind (Abs. 2), die Textbausteine samt Anforderungsgrad in der Anlage 7 dieses Gesetzes dargestellt sind (Abs. 3), die „Modellstellen-Verordnung“ als „Modellstellen-Verordnung für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ (Abs. 4) und der „Einreihungsplan“ als „Einreihungsplan für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ (Abs. 5) zu bezeichnen ist.

§ 71e – Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation –

§ 71f – Erfahrungsanstieg.“

59. Im nunmehrigen § 71h wird der Ausdruck „§§ 71a Abs. 2 in Verbindung mit 57 und 60 Abs. 1 erster Satz“ durch den Ausdruck „§§ 71g Abs. 3 iVm 71c und 71f Abs. 1 erster Satz“ und der Klammerausdruck „(Gehaltsschema für Ausbildungsärzte)“ durch den Klammerausdruck „(„Gehaltsschema für Ausbildungsärzte“)“ ersetzt.

60. Die bisherigen Abschnitte 5. bis 7. werden als Abschnitte 6. bis 8. bezeichnet.

61. Im § 74 Abs. 1 lit. b wird das Wort „und“ durch das Wort „sowie“ ersetzt und nach dem Wort „Verurteilung“ der Klammerausdruck „(§ 76)“ eingefügt.

62. In der Überschrift des § 76 entfällt das Wort „vorzeitige“.

63. Im § 76 Abs. 4 wird der Ausdruck „StGB“ durch die Wortfolge „des Strafgesetzbuches oder des § 3k des Verbotsgesetzes 1947“ ersetzt und vor dem Wort „aufgelöst“ die Wortfolge „im Sinne einer Entlassung“ eingefügt.

64. Im § 79 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „auf unbestimmte Zeit begründete“.

65. Der § 79 Abs. 2 entfällt; die bisherigen Abs. 3 bis 6 werden als Abs. 2 bis 5 bezeichnet.

66. Im nunmehrigen § 79 Abs. 3 wird das Wort „zweijähriger“ durch das Wort „einjähriger“ sowie das Wort „zwei“ durch das Wort „drei“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „nach fünfjähriger Dienstzeit drei Monate;“.

67. Im § 80 Abs. 6 wird nach dem Ausdruck „§ 38“ die Wortfolge „oder einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 38c“ eingefügt.

68. Im § 81 lit. a wird nach dem Ausdruck „§ 56 Abs. 2“ ein Beistrich gesetzt und der Ausdruck „§ 71b Abs. 2 sowie §§ 71g iVm 71b Abs. 2“ eingefügt.

69. Im § 83 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§ 57“ der Ausdruck „bzw. § 71c“ eingefügt.

70. Im § 83 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „§ 56 Abs. 2“ der Ausdruck „bzw. § 71b Abs. 2“ eingefügt.

71. Im § 84 Abs. 5 wird nach dem Wort „zweiter“ die Wortfolge „und dritter“ eingefügt.

72. Dem § 85 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Davon nicht umfasst sind die nach dem Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz verpflichtend zu absolvierenden Fortbildungen.“

73. Im § 85 Abs. 8 wird nach dem Ausdruck „§ 56 Abs. 2“ der Ausdruck „bzw. § 71b Abs. 2“ eingefügt.

74. Im § 85 Abs. 10 wird der Klammerausdruck „(Gehaltsschema für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen)“ durch den Klammerausdruck „(„Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“)“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Davon abweichend bemisst sich das Gehalt von pädagogischen Fachkräften, auf deren Dienstverhältnis dieses Gesetz bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war, nach dem in der Anlage 9a dargestellten Gehaltsschema („Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“).“

75. Im § 87 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§ 57“ der Ausdruck „bzw. § 71c“ eingefügt.

76. Im § 87 Abs. 4 wird das Wort „Landesregierung“ durch das Wort „Bildungsdirektion“ ersetzt.

77. Im § 87 Abs. 5 wird nach der Wortfolge „Anzahl von Tagen,“ die Wortfolge „die nach dem Abs. 4 unterrichtsfrei sind, als verbraucht,“ und nach dem Wort „zweiter“ die Wortfolge „und dritter“ eingefügt.

78. Im § 87 Abs. 6 wird der Klammerausdruck „(Gehaltsschema für Musikschullehrer)“ durch den Klammerausdruck „(„Gehaltsschema neu für Musikschullehrer“)“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Davon abweichend bemisst sich das Gehalt für Musikschullehrer, auf deren Dienstverhältnis dieses Gesetz bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war, nach dem in der Anlage 4a dargestellten Gehaltsschema („Gehaltsschema alt für Musikschullehrer“).“

79. Im § 94 Abs. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Der Anspruch auf Dienstbezüge bestimmt sich nach den Regelungen des 5. Abschnittes des I. Hauptstückes („Gehaltssystem alt“).“

80. Im § 95 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 58 Abs. 6“ durch den Ausdruck „§ 71d Abs. 6“ ersetzt.

81. Im § 95b wird der Ausdruck „§§ 71a Abs. 2 in Verbindung mit 58 Abs. 7“ durch den Ausdruck „§§ 71g Abs. 3 iVm 71d Abs. 6“ ersetzt.

82. Nach dem § 95b wird folgender § 95c eingefügt:

„§ 95c

#### **Überführung von Gemeindeangestellten in Pflegeeinrichtungen (Novelle LGBl.Nr. ../2024)**

(1) Der Anspruch auf Dienstbezüge von Gemeindeangestellten, die in Pflegeeinrichtungen tätig sind und auf deren Dienstverhältnis dieses Gesetz bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war, bestimmt sich ab diesem Zeitpunkt nach dem 2. Unterabschnitt des 5. Abschnittes des I. Hauptstückes (Überführung).

(2) Die Gemeindeangestellten sind ihrer Verwendung entsprechend unter Anwendung der §§ 71g Abs. 3 iVm 71d Abs. 6 der zutreffenden Modellstelle zuzuordnen. Die Gehaltsstufe sowie der bisherige Zeitpunkt der Vorrückung bleiben unverändert.

(3) Mit der Überführung verfallen sämtliche Ansprüche des Gemeindeangestellten gegenüber dem Dienstgeber aufgrund vertraglicher Sonderregelungen (§ 70).

(4) Ist der Monatsbezug, der dem Gemeindeangestellten unmittelbar nach seiner Überführung zusteht, niedriger als sein bisheriger Monatsbezug, so gebührt ihm eine Ergänzungszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Die Ergänzungszulage teilt das rechtliche Schicksal des Monatsbezuges.“

83. Im § 96 Abs. 2 lit. a und f wird jeweils der Ausdruck „der Gehaltsklassen 15 bis 23“ durch den Ausdruck „ab der Gehaltsklasse 15“ ersetzt.

84. Im § 96 Abs. 2 lit. h wird nach dem Ausdruck „64 Stunden“ ein Strichpunkt gesetzt und die Wortfolge „sofern die Gewährung unter der Bedingung des § 36 Abs. 2 zweiter Satz erfolgt jedoch erst bei mehr als 128 Stunden“ eingefügt.

85. Im § 115 Abs. 2 wird der Ausdruck „§§ 58 Abs. 4 und 63 Abs. 4“ durch den Ausdruck „§§ 58 Abs. 4 und 63 Abs. 5“ ersetzt.

86. Im § 116 entfällt der Abs. 2; beim verbleibenden Absatz entfällt die Bezeichnung als Abs. 1.

87. Nach dem § 118 wird folgender § 119 angefügt:

„§ 119

#### **Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl.Nr. ../2024**

(1) Art. III des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, tritt, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt, am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Die Änderung des § 49b durch LGBl.Nr. ../2024 tritt rückwirkend am 1. Jänner 2024 in Kraft.

(3) Verordnungen auf der Grundlage des Art. III des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, können bereits mit dem der Kundmachung der Novelle LGBl.Nr. ../2024 folgenden Tag erlassen werden, dürfen jedoch frühestens am 1. Juli 2024 in Kraft treten.

(4) Die allfälligen in Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage oder über die Gewährung einer besonderen Zulage festgelegten Zulagen finden auf Gemeindeangestellte insoweit keine

Anwendung, als diese in § 65 und in den Gehaltsansätzen der Anlagen 1, 1a, 4, 4a, 5, 8, 9 und 9a in der Fassung LGBl.Nr. ../2024 bereits berücksichtigt wurden.

(5) Für Elternkarenz und aufgeschobene Karenz von Gemeindeangestellten, deren Kinder vor dem Inkrafttreten nach Abs. 1 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, gelten die §§ 40, 41 und 43 in der Fassung vor LGBl.Nr. ../2024 weiter.

(6) Mit Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die bis spätestens 1. Oktober 2025 in einem Dienstverhältnis stehen, für das Jahresarbeitszeit vereinbart ist, kann abweichend von § 83 Abs. 2 erster Satz auch für den Fall der ganzjährigen Öffnung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung vereinbart werden, dass die Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 20), den Erholungsurlaub (§ 35) und den Monatsbezug (§ 56 Abs. 2 bzw. § 71b Abs. 2) nur insoweit gelten, als sich aus dem II. Hauptstück nicht anderes ergibt.“

*88. Die Anlagen 1 bis 9 werden durch die angeschlossenen Anlagen 1 bis 9a ersetzt.*

**Anlage 1**  
(zu § 57 Abs. 5)

Allgemeines Gehaltsschema neu (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
1	15	2.202,64	2.356,84	2.447,04	2.511,04	2.560,69	2.601,24	2.601,24	2.601,24	2.601,24	2.601,24	2.601,24	2.601,24
2	18	2.263,37	2.430,19	2.527,77	2.597,01	2.650,71	2.694,59	2.694,59	2.694,59	2.694,59	2.694,59	2.694,59	2.694,59
3	21	2.343,96	2.527,46	2.634,79	2.710,94	2.770,02	2.818,29	2.818,29	2.818,29	2.818,29	2.818,29	2.818,29	2.818,29
4	24	2.431,21	2.632,73	2.750,61	2.834,25	2.899,12	2.952,13	2.952,13	2.952,13	2.952,13	2.952,13	2.952,13	2.952,13
5	27	2.543,83	2.749,46	2.869,74	2.955,10	3.021,29	3.075,38	3.121,10	3.121,10	3.121,10	3.121,10	3.121,10	3.121,10
6	30	2.685,43	2.914,09	3.047,85	3.142,74	3.216,35	3.276,50	3.327,35	3.327,35	3.327,35	3.327,35	3.327,35	3.327,35
7	33	2.848,69	3.099,89	3.246,82	3.351,08	3.431,93	3.498,01	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88
8	36	3.046,30	3.324,13	3.486,67	3.601,98	3.691,43	3.764,51	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30
9	39	3.292,37	3.582,75	3.752,61	3.873,13	3.966,61	4.042,99	4.107,57	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51
10	42	3.590,52	3.917,43	4.108,66	4.244,33	4.349,58	4.435,56	4.508,27	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25
11	45	3.881,58	4.246,02	4.459,21	4.610,46	4.727,78	4.823,65	4.904,70	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90
12	48	4.157,24	4.537,81	4.760,43	4.918,38	5.040,90	5.141,00	5.225,64	5.298,95	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62
13	51	4.453,02	4.872,63	5.118,08	5.292,23	5.427,31	5.537,69	5.631,00	5.711,84	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14
14	54	4.770,10	5.232,39	5.502,81	5.694,69	5.843,50	5.965,10	6.067,91	6.156,98	6.235,53	6.235,53	6.235,53	6.235,53
15	57	5.110,84	5.596,58	5.880,72	6.082,32	6.238,70	6.366,47	6.474,50	6.568,07	6.650,61	6.724,44	6.724,44	6.724,44
16	60	5.475,25	6.009,65	6.322,25	6.544,05	6.716,09	6.856,65	6.975,50	7.078,45	7.169,25	7.250,49	7.250,49	7.250,49
17	63	5.866,86	6.454,50	6.798,25	7.042,14	7.231,32	7.385,90	7.516,58	7.629,79	7.729,64	7.818,96	7.818,96	7.818,96
18	66	6.288,05	6.908,31	7.271,14	7.528,58	7.728,26	7.891,41	8.029,35	8.148,85	8.254,24	8.348,52	8.433,81	8.433,81
19	69	6.738,83	7.420,12	7.818,66	8.101,42	8.320,74	8.499,95	8.651,47	8.782,71	8.898,48	9.002,04	9.095,71	9.095,71
20	72	7.221,53	7.969,37	8.406,84	8.717,22	8.957,97	9.154,68	9.320,99	9.465,07	9.592,14	9.705,81	9.808,65	9.808,65
21	75	7.739,74	8.560,27	9.040,25	9.380,80	9.644,94	9.860,77	10.043,25	10.201,32	10.340,75	10.465,48	10.578,30	10.578,30
22	78	8.295,82	9.195,68	9.722,06	10.095,53	10.385,22	10.621,91	10.822,04	10.995,39	11.148,30	11.285,09	11.408,82	11.408,82
23	81	8.893,30	9.879,81	10.456,89	10.866,31	11.183,90	11.443,39	11.662,78	11.852,83	12.020,46	12.170,41	12.306,06	12.306,06

**Anlage 1a**  
(zu § 71c Abs. 3)

Allgemeines Gehaltsschema alt (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
1	15	2.202,64	2.345,77	2.429,50	2.488,90	2.534,98	2.572,63	2.572,63	2.572,63	2.572,63	2.572,63	2.572,63	2.572,63
2	18	2.263,37	2.418,72	2.509,60	2.574,08	2.624,09	2.664,95	2.664,95	2.664,95	2.664,95	2.664,95	2.664,95	2.664,95
3	21	2.343,96	2.515,46	2.615,78	2.686,96	2.742,17	2.787,29	2.787,29	2.787,29	2.787,29	2.787,29	2.787,29	2.787,29
4	24	2.431,21	2.620,16	2.730,70	2.809,12	2.869,95	2.919,66	2.919,66	2.919,66	2.919,66	2.919,66	2.919,66	2.919,66
5	27	2.543,83	2.737,23	2.850,36	2.930,63	2.992,90	3.043,76	3.086,77	3.086,77	3.086,77	3.086,77	3.086,77	3.086,77
6	30	2.685,43	2.901,05	3.027,18	3.116,67	3.186,09	3.242,80	3.290,75	3.290,75	3.290,75	3.290,75	3.290,75	3.290,75
7	33	2.887,61	3.114,05	3.246,50	3.340,49	3.413,39	3.472,95	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30
8	36	3.085,61	3.337,72	3.485,21	3.589,85	3.671,01	3.737,32	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39
9	39	3.324,70	3.592,37	3.748,95	3.860,04	3.946,21	4.016,61	4.076,14	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70
10	42	3.590,52	3.886,95	4.060,36	4.183,39	4.278,82	4.356,79	4.422,71	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82
11	45	3.881,58	4.212,86	4.406,64	4.544,13	4.650,77	4.737,91	4.811,58	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40
12	48	4.157,24	4.505,67	4.709,48	4.854,09	4.966,25	5.057,90	5.135,38	5.202,50	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71
13	51	4.453,02	4.845,69	5.075,38	5.238,35	5.364,76	5.468,05	5.555,37	5.631,02	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74
14	54	4.770,10	5.201,38	5.453,67	5.632,67	5.771,51	5.884,95	5.980,87	6.063,95	6.137,24	6.137,24	6.137,24	6.137,24
15	57	5.110,84	5.569,02	5.837,03	6.027,19	6.174,70	6.295,21	6.397,10	6.485,37	6.563,23	6.632,87	6.632,87	6.632,87
16	60	5.356,43	5.905,82	6.227,19	6.455,21	6.632,07	6.776,58	6.898,76	7.004,60	7.097,95	7.181,46	7.181,46	7.181,46
17	63	5.596,97	6.256,49	6.642,29	6.916,01	7.128,32	7.301,80	7.448,48	7.575,52	7.687,59	7.787,84	7.787,84	7.787,84
18	66	6.026,55	6.726,71	7.136,29	7.426,89	7.652,29	7.836,45	7.992,16	8.127,05	8.246,02	8.352,45	8.448,72	8.448,72
19	69	6.533,80	7.294,14	7.738,92	8.054,50	8.299,28	8.499,28	8.668,37	8.814,85	8.944,06	9.059,63	9.164,18	9.164,18
20	72	7.031,11	7.870,75	8.361,90	8.710,38	8.980,69	9.201,53	9.388,27	9.550,02	9.692,70	9.820,32	9.935,77	9.935,77
21	75	7.561,49	8.454,23	8.976,44	9.346,96	9.634,36	9.869,18	10.067,71	10.239,70	10.391,40	10.527,10	10.649,85	10.761,91
22	78	8.098,48	9.055,28	9.614,96	10.012,08	10.320,10	10.571,76	10.784,55	10.968,88	11.131,46	11.276,90	11.408,46	11.528,56
23	81	8.600,76	9.641,90	10.250,93	10.683,05	11.018,22	11.292,08	11.523,62	11.724,19	11.901,10	12.059,36	12.202,52	12.333,22

**Anforderungsarten**

<b>Anforderungsart</b>	<b>Merkmalsgewicht in %</b>	<b>Bewertungsaspekte</b>	<b>Aspektgewicht in %</b>
Fachkompetenz	20	a) Ausbildung b) Erfahrung in Funktion	70 30
Entscheidungskompetenz	18	a) Handlungsspielraum b) Selbständigkeit	50 50
Wirkungsbereich	18	a) Wirkungsbreite b) Wirkungsart	50 50
Führungskompetenz – Team /Fach	16	a) Art der Fach-/ Teamführung b) Wirkungsreichweite	50 50
alternativ: Führungskompetenz – Linie		a) Führungsbereich b) Führungsspanne	60 40
Kundenorientierung	16	a) Sachniveau b) Kundenebene	50 50
Arbeitszeitflexibilität	4	a) Ereignischarakter b) Ereignishäufigkeit	60 40
alternativ: Passive psychische Belastung		a) Konfrontationsanfall b) Häufigkeit	60 40
Körperliche Beanspruchung	4	a) Art der Beanspruchung b) Dauer der Beanspruchung	60 40
Umgebungseinflüsse	4	a) Gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse b) Dauer der Einflüsse	60 40

**Anlage 3**  
(zu § 58 Abs. 3 und § 71d Abs. 3)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Ausbildung</b>			<b>Erfahrung in Funktion</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer kurzen Einweisung von einigen Tagen, Wochen. Oder: kurze Anlehre, bis 6 Monate am Arbeitsplatz.	10	15	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 1-jährigen Anlehre am Arbeitsplatz.	15	30	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 2-jährigen Anlehre an mehreren Arbeitsplätzen. Oder: 2-jährige Berufsausbildung oder Kurzlehre. Oder: 3-jährige Lehre, die jedoch nicht auf den Arbeitsplatz zweckgerichtet sein muss.	20	45	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen handwerklich orientierten Berufslehre.	25	60	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre.	35	75	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-4-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre (zB Handelsschule).	40	90	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise den Abschluss einer mittleren Schulausbildung (ohne Matura), ergänzt mit einem oder mehreren Zusatzdiplomen, die berufsbegleitend in Lehrgängen über mehrere Semester erworben werden – z.B.: Controller-Lehrgang, Bilanzbuchhalter.	50	100	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer allgemein bildenden höheren Schule (4 Jahre – ohne Fachvertiefung, Matura).	60		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer 4-5-jährigen berufsbildenden höheren Schule (Matura).	65		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer berufsbildenden höheren Schule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung.	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule.	80		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung. Oder: Uni-Abschluss.	90		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Uni oder einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung oder Dissertation.	95		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise eines mehrfachen Uni-Abschlusses oder einer Habilitation.	100		



<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Handlungsspielraum</b>			<b>Selbständigkeit</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Richtlinien (Gesetzen, Betriebsvorschriften, Qualitätsrichtlinien, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachlich/technisch und administrativ) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
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, Verbänden etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
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 (Behörden, Verbänden, etc.) in mehreren Themen- und Fachgebieten.

  

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Wirkungsbereich</b>			
<b>Wirkungsbreite</b>			<b>Wirkungsart</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsaufgaben 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.
Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultsverantwortung. Ursachen und Zusammenhang müssen durchschaut 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, Kunden oder Dritte.
Bearbeitung eines komplexen, umfassend vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich/technisch und administrativ.	60	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche – in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Gemeindeverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereiches und anderer Organisationsbereiche der Gemeindeverwaltung.

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

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Führungskompetenz – Linie</b>			
<b>Führungsbereich</b>	<b>Führungsspanne</b>		
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Es werden fachliche Führungsaufgaben wahrgenommen wie zum Beispiel Einsatz und Betreuung von MitarbeiterInnen; organisatorisches und administratives. Weisungsbefugnis, aber keine disziplinarische Führung (z.B. Entlassungsandrohung, Versetzungen etc.).	15	15	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden Bediensteten, die mit Routineaufgaben befasst sind. Auch disziplinarische Führung.	30	30	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	45	45	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten oder Bediensteten, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen.	60	60	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	80	80	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Verwaltungsbereiche der Gemeinde.	100	100	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte MitarbeiterInnen.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Kundenorientierung</b>			
<b>Sachniveau</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Kundenebene</b>
Erteilung von Routineauskünften aus Verzeichnissen, Listen, Arbeitspapieren, Handbüchern usw., was Grundverständnis der Organisation erfordert.	15	15	Ansprechpartner sind in der Regel einzelne interne persönlich gut bekannte KollegInnen.
Erteilung von individuell zugeschnittenen Auskünften, was Sach- und Organisationsverständnis über den zugewiesenen Aufgabenbereich erfordert.	30	30	Ansprechpartner sind in der Regel mehrere interne Kontaktpersonen von zumeist ähnlichem Positionsniveau aus verschiedenen Bereichen, nur zum Teil kollegial bekannt. Gelegentlich auch externe Routinekontakte.
Empfehlung von Maßnahmen, Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	45	45	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen wie Kunden, Bürger im eingespielten Kontakt und/oder öfters MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Empfehlung von Lösungsansätzen, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Abklärungen zur Situation und Optimierungen erfordert.	60	60	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen wie Kunden, Bürger und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährten Ablaufschemata (spezialisierte Projektabwicklung = Projektierung).	80	80	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Festlegung von Positionen und Wahrnehmung von Verhandlungen bei komplexen variierenden Vorhaben oder grundsätzlichen Organisationsangelegenheiten bzw. Geschäftsfällen.	100	100	Ansprechpartner sind in der Regel Entscheidungsträger mit hoher Gestaltungskompetenz.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Arbeitszeitflexibilität</b>			
<b>Ereignischarakter</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Ereignishäufigkeit</b>
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	10	10	Solche Ereignisse ergeben sich gelegentlich und sind daher kaum relevant.
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation. Außerdem werden dadurch Erschwernisse durch Nachtarbeit abgedeckt.	20	20	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 5 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	35	35	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 8 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation.	60	60	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 12 mal im Monat.
Der Einsatz kann spontan, überraschend auch an Wochenenden und Feiertagen erfolgen und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Zeitkompensation.	100	100	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich mehr als 12 mal im Monat.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Konfrontationsanfall</b>			<b>Häufigkeit</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Verhaltensgeschädigten und Gebrechen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	25	25	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Geschädigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	50	50	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 von der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	75	75	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	100	100	Solche Situationen ergeben sich laufend.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Körperliche Beanspruchung</b>			
<b>Art der Beanspruchung</b>			<b>Dauer der Beanspruchung</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	10	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	20	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über 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 über 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 über ca. 2/3 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 ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umgebungseinflüsse</b>			
<b>Gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse</b>	<b>Dauer der Einflüsse</b>		
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
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 erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
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 über 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).	35	35	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über 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 über ca. 2/3 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 über annähernd die ganze Arbeitszeit.

**Anlage 4**  
(zu § 87 Abs. 6)

Gehaltsschema neu für Musikschullehrer (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
7	33	2.592,30	2.820,90	2.954,61	3.049,48	3.123,06	3.183,19	3.234,03	3.234,03	3.234,03	3.234,03	3.234,03	3.234,03
8	36	2.772,13	3.024,96	3.172,87	3.277,80	3.359,20	3.425,71	3.481,94	3.481,94	3.481,94	3.481,94	3.481,94	3.481,94
9	39	2.996,06	3.260,30	3.414,87	3.524,55	3.609,61	3.679,12	3.737,89	3.788,80	3.788,80	3.788,80	3.788,80	3.788,80
10	42	3.267,38	3.564,86	3.738,88	3.862,34	3.958,12	4.036,36	4.102,52	4.159,84	4.159,84	4.159,84	4.159,84	4.159,84
11	45	3.532,24	3.863,88	4.057,88	4.195,52	4.302,28	4.389,52	4.463,27	4.527,16	4.527,16	4.527,16	4.527,16	4.527,16
12	48	3.783,09	4.129,41	4.331,99	4.475,73	4.587,21	4.678,31	4.755,33	4.822,05	4.880,89	4.880,89	4.880,89	4.880,89
13	51	4.052,25	4.434,09	4.657,45	4.815,93	4.938,86	5.039,29	5.124,21	5.197,77	5.262,66	5.262,66	5.262,66	5.262,66
14	54	4.340,79	4.761,48	5.007,56	5.182,16	5.317,59	5.428,25	5.521,80	5.602,85	5.674,34	5.674,34	5.674,34	5.674,34

**Anlage 4a**  
(zu § 87 Abs. 6)

Gehaltsschema alt für Musikschullehrer (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
7	33	2.662,27	2.860,96	2.981,94	3.067,86	3.134,54	3.188,95	3.234,94	3.234,94	3.234,94	3.234,94	3.234,94	3.234,94
8	36	2.834,68	3.065,34	3.200,06	3.295,71	3.369,96	3.430,54	3.481,52	3.481,52	3.481,52	3.481,52	3.481,52	3.481,52
9	39	3.053,07	3.297,95	3.440,95	3.542,52	3.621,31	3.685,65	3.740,00	3.786,82	3.786,82	3.786,82	3.786,82	3.786,82
10	42	3.296,05	3.567,23	3.725,60	3.838,06	3.925,36	3.996,63	4.056,76	4.108,36	4.108,36	4.108,36	4.108,36	4.108,36
11	45	3.562,19	3.865,07	4.042,09	4.167,64	4.265,17	4.344,79	4.412,12	4.469,71	4.469,71	4.469,71	4.469,71	4.469,71
12	48	3.814,19	4.132,60	4.318,61	4.450,67	4.553,09	4.636,73	4.707,47	4.768,76	4.822,57	4.822,57	4.822,57	4.822,57
13	51	4.084,55	4.443,10	4.652,84	4.801,71	4.917,16	5.011,60	5.091,38	5.160,43	5.220,87	5.220,87	5.220,87	5.220,87
14	54	4.374,49	4.768,36	4.998,71	5.162,20	5.288,92	5.392,52	5.480,08	5.555,96	5.622,33	5.622,33	5.622,33	5.622,33

**Anlage 5**  
(zu § 71g Abs. 3 iVm § 71c)

**Gehaltsschema für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen (2024)**

GKL	GSt 01	GSt 02	GSt 03	GSt 04	GSt 05	GSt 06	GSt 07	GSt 08	GSt 09	GSt 10	GKL
1	1.903,26	1.994,21	2.071,96	2.129,96	2.168,20	2.206,43	2.244,67	2.284,20	2.302,66	2.322,43	1
2	1.979,70	2.081,21	2.161,61	2.220,93	2.261,81	2.301,33	2.342,21	2.381,75	2.402,83	2.422,61	2
3	2.057,48	2.182,71	2.267,05	2.329,01	2.371,21	2.413,37	2.455,88	2.499,64	2.522,23	2.544,84	3
4	2.166,88	2.298,69	2.387,01	2.453,04	2.501,05	2.547,67	2.594,28	2.642,29	2.664,90	2.688,93	4
5	2.271,01	2.431,84	2.553,31	2.628,16	2.677,59	2.727,05	2.776,46	2.800,49	2.825,93	2.849,93	5
6	2.406,79	2.587,19	2.717,16	2.796,24	2.848,50	2.900,77	2.953,03	2.978,44	3.005,31	3.030,70	6
7	2.540,61	2.734,09	2.897,92	2.981,25	3.036,35	3.091,44	3.146,51	3.173,37	3.201,59	3.228,43	7
8	2.715,74	2.920,54	3.095,67	3.184,66	3.242,56	3.300,49	3.359,81	3.389,48	3.417,69	3.447,35	8
9	2.895,09	3.112,61	3.299,07	3.392,29	3.485,52	3.547,66	3.609,81	3.640,86	3.671,93	3.703,00	9
10	3.119,69	3.352,74	3.553,28	3.652,15	3.752,47	3.818,85	3.885,22	3.919,10	3.951,60	3.985,49	10
11	3.334,39	3.618,27	3.831,55	3.937,47	4.078,72	4.115,44	4.186,06	4.221,35	4.256,69	4.291,99	11
12	3.549,07	3.849,93	4.075,88	4.188,89	4.301,90	4.376,75	4.451,61	4.489,74	4.526,47	4.564,60	12
13	3.777,88	4.097,09	4.335,77	4.455,84	4.574,50	4.654,96	4.734,09	4.775,03	4.814,58	4.854,13	13
14	4.016,57	4.354,15	4.608,37	4.735,48	4.862,61	4.945,94	5.030,70	5.073,05	5.115,42	5.157,80	14
15	4.289,17	4.649,34	4.919,10	5.053,26	5.188,88	5.279,27	5.368,26	5.413,43	5.458,64	5.503,85	15
16	4.585,77	4.969,98	5.258,08	5.400,73	5.544,82	5.640,85	5.736,88	5.784,91	5.832,93	5.880,97	16
17	4.882,37	5.289,15	5.594,24	5.746,78	5.900,74	6.053,26	6.154,99	6.205,82	6.256,64	6.307,52	17
18	5.173,33	5.604,14	5.926,16	6.088,56	6.249,60	6.410,60	6.519,37	6.626,69	6.680,39	6.734,06	18
19	5.482,65	5.937,45	6.279,25	6.506,64	6.677,55	6.848,47	6.962,85	7.075,85	7.133,79	7.190,27	19
20	5.813,17	6.294,79	6.656,37	6.957,22	7.198,75	7.318,79	7.438,83	7.560,31	7.619,64	7.680,37	20
21	6.173,32	6.683,21	7.067,40	7.386,57	7.640,82	7.832,92	7.960,01	8.088,55	8.152,12	8.215,68	21
22	6.558,91	7.099,86	7.506,65	7.844,22	8.115,39	8.318,77	8.452,95	8.588,54	8.724,13	8.791,95	22
23	6.969,92	7.543,36	8.046,18	8.404,91	8.693,07	8.907,75	9.123,85	9.266,52	9.338,54	9.410,59	23
24	7.380,93	7.988,27	8.519,32	8.975,52	9.279,25	9.506,62	9.734,00	9.886,52	9.961,41	10.037,67	24
25	7.807,50	8.450,14	9.010,87	9.492,50	9.892,21	10.133,70	10.373,82	10.533,44	10.613,93	10.694,46	25
26	8.265,11	9.027,80	9.621,04	10.129,50	10.553,21	10.807,45	11.061,69	11.231,19	11.315,93	11.400,66	26
27	8.746,74	9.551,85	10.178,91	10.717,05	11.164,78	11.522,14	11.790,50	11.969,86	12.060,26	12.149,24	27
28	9.250,98	10.102,66	10.858,29	11.426,06	11.899,25	12.277,77	12.561,68	12.750,92	12.845,57	12.940,20	28
29	9.777,81	10.677,50	11.476,94	12.075,80	12.574,40	13.074,37	13.373,81	13.574,36	13.673,23	13.773,50	29

allgemeine Verwendungszulage: 329,24

GKL = Gehaltsklasse / GSt = Gehaltsstufe



### Anforderungsarten

Anforderungsart	Merkmals- gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt- gewicht in %
Fachkompetenz	18	X) Ausbildung Y) Erfahrung in Funktion	65 35
Entscheidungskompetenz	18	X) Handlungsspielraum Y) Selbstständigkeit	50 50
Wirkungsbereich	18	X) Wirkungsbreite Y) Wirkungsart	50 50
Kommunikation Kundenorientierung	17	X) Kommunikationszweck Y) Kundenebene	50 50
Führungskompetenz Linie  alternativ: Führungskompetenz Projekt/Fach	17	X) Führungsbereich Y) Führungsspanne  X) Art der Fach- / Teamführung Y) Wirkungsreichweite	60 40  50 50
physische Anforderungen körperliche Beanspruchung	4	X) Art der Beanspruchung Y) Dauer der Beanspruchung	60 40
physische Anforderungen Umwelteinflüsse	4	X) gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse Y) Dauer der Einflüsse	60 40
passiv psychische Belastung	4	X) Art der Konfrontation Y) Häufigkeit	60 40

**Anlage 7**  
(zu § 71g Abs. 3 iVm § 71d)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.	11	16	sowie praktischer Erfahrung von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckausbildung.	28	32	sowie praktischer Erfahrung von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung oder einer kfm. Fachschule.	40	48	sowie praktischer Erfahrung von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung (kfm. Fachschule) und mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	45	64	sowie praktischer Erfahrung von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (>3 Jahre) ohne Zusatzausbildung.	50	80	sowie praktischer Erfahrung von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (>3 Jahre) mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	55	96	sowie praktischer Erfahrung von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.	65	112	sowie praktischer Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/Kfm. oder einer AHS mit Zusatzausbildung oder einer Meisterprüfung mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/techn. oder einer BHS/Kfm. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	76		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/techn. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	82		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni/FH).	88		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzausbildung oder FH Magister alt.	94		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (Uni/FH), FH Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Magister.	100		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzausbildung (FH/Uni) oder Uni Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Dipl. Ing.	106		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeit ausgeführt.	17	17	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft.
Die Aufgaben werden nach summarischen, pauschalen Aufträgen, oder auch mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine ausgeführt, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	34	34	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs nach klar in Normen, Handbüchern oder sonstigen Regelungen festgelegten Rahmenvorgaben, was einfache Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	51	51	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	68	68	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben werden Andere (Mitarbeiter, Behörden, Kunden, etc.) in einem oder mehreren Sachbereichen fachlich betreut.
Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach konkreten Zielvorgaben mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	90	90	Laufend fachliche Betreuung Anderer in einem Fachbereich.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	112	112	Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen.
<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Wirkungsbereich</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.	13	17	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereichs bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.	27	34	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben kaum Folgen für nachgelagerte Stellen.
Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatsverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und für die Vernetzung der Sachbereiche erfordert.	44	51	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Kunden oder Dritte.
Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	61	68	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches oder anderer Bereiche der Organisation, auf Kunden oder externe AnsprechpartnerInnen.
Flächendeckende Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.	78	90	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung des eigenen oder anderer Organisationsbereiche, auf Kunden und externe AnsprechpartnerInnen.
Umfassendem flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	95	112	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Unternehmensstrategien) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen und anderer Unternehmensbereiche.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Kommunikation/Kundenorientierung			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	17	17	Dabei geht es um Kontakte mit Kunden oder Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch mit Rückfragen.	34	34	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Kunden oder Dritten auf zumeist ähnlichen Positionsniveau. Fachliche Auskünfte eingeschränkt auf den eigenen Arbeitsbereich.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Maßnahmen, Produkten oder Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	51	51	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen im eingespielten Kontakt und/oder fallweise MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Produkten, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Situationsanalysen und Optimierungen erfordert.	68	68	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährtem Ablauf in bekannten Geschäftsfällen.	90	90	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen.	112	112	Ansprechpartner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträger in Politik / öffentlicher Verwaltung und/oder intern laufend hohe Ebene.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz – Linie			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden MitarbeiterInnen, die mit Routineaufgaben befasst sind.	22	17	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von MitarbeiterInnen, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	44	34	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten, die einen anspruchsvollen Fachbereich selbständig wahrnehmen.	66	51	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	89	68	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.	112	90	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
		112	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiter.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz Projekt/Fach			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	17	17	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team. Fortschritts- und Ergebniskontrolle. Organisatorische Auftragsabwicklung. Einarbeitung, Unterweisung von Kollegen. Bericht zur Arbeitssituation an Vorgesetzte.	34	34	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	51	51	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	68	68	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen Fachbereich mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen...).	90	90	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere anspruchsvolle Fachbereiche mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	112	112	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Körperliche Beanspruchung			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	22	16	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Gehen.	40	40	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 35 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei gutem Bewegungsfreiraum.	70	70	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 70 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.	112	112	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umwelteinflüsse</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluß schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluß mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	22	16	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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	40	40	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	70	70	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70 % 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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	112	112	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Verhaltensgeschädigten und Gebrechen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	28	28	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Geschädigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	56	56	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 von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	84	84	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	112	112	Solche Situationen ergeben sich laufend.

**Anlage 8**  
(zu § 71h Abs. 1)

**Gehaltsschema für Ausbildungsärzte 2024 in EURO**

Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr	8. Jahr	10. Jahr	12. Jahr	14. Jahr
	4.508,08	4.734,09	5.016,57	5.299,05	5.581,53	5.864,02	5.926,16	6.088,56	6.249,60	6.410,60

allgemeine Verwendungszulage: 329,24

**Anlage 9**  
(zu § 85 Abs. 10)

Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
7	33	2.848,69	3.201,29	3.407,53	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88	3.553,88
8	36	3.046,30	3.382,23	3.578,73	3.718,15	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30	3.826,30
9	39	3.292,37	3.667,55	3.887,02	4.042,73	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51	4.163,51
10	42	3.590,52	4.012,90	4.259,97	4.435,27	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25	4.571,25
11	45	3.881,58	4.352,45	4.627,89	4.823,31	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90	4.974,90
12	48	4.157,24	4.676,80	4.980,72	5.196,36	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62	5.363,62
13	51	4.453,02	5.025,87	5.360,97	5.598,72	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14	5.783,14



**Anlage 9a**  
(zu § 85 Abs. 10)

Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen (2024)

	Gehaltsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehaltsklasse	Stellenwert bis												
7	33	2.887,61	3.205,46	3.391,39	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30	3.523,30
8	36	3.085,61	3.411,89	3.583,16	3.700,72	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39	3.793,39
9	39	3.324,70	3.694,89	3.889,20	4.022,57	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70	4.127,70
10	42	3.590,52	3.973,52	4.197,56	4.356,52	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82	4.479,82
11	45	3.881,58	4.309,60	4.559,97	4.737,61	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40	4.875,40
12	48	4.157,24	4.632,91	4.911,16	5.108,58	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71	5.261,71
13	51	4.453,02	4.989,10	5.302,68	5.525,16	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74	5.697,74

## Artikel IV

Das Gemeindebedienstetengesetz 1988, LGBl.Nr. 49/1988, in der Fassung LGBl.Nr. 29/1991, Nr. 30/1993, Nr. 41/1993, Nr. 28/1994, Nr. 5/1995, Nr. 50/1995, Nr. 5/1997, Nr. 61/1997, Nr. 64/1997, Nr. 6/1998, Nr. 26/1998, Nr. 20/1999, Nr. 24/2001, Nr. 58/2001, Nr. 23/2002, Nr. 53/2002, Nr. 27/2003, Nr. 20/2005, Nr. 44/2006, Nr. 40/2007, Nr. 22/2009, Nr. 36/2009, Nr. 66/2010, Nr. 25/2011, Nr. 33/2012, Nr. 38/2013, Nr. 44/2013, Nr. 24/2015, Nr. 52/2015, Nr. 36/2017, Nr. 34/2018, Nr. 37/2018, Nr. 6/2019, Nr. 19/2020, Nr. 24/2020, Nr. 91/2020, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022, Nr. 72/2022, Nr. 5/2023 und Nr. 38/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 24 Abs. 1 lit. g wird nach dem Wort „Strafgesetzbuches“ die Wortfolge „oder § 3k des Verbotsgesetzes 1947“ eingefügt.

2. Im § 40 wird nach dem Verweis „§ 38b – Pflegezeit“ folgender Verweis eingefügt:

„§ 38c – Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt –“

3. Im § 49 entfällt im Verweis auf § 65 die Wortfolge „mit der Maßgabe, dass als Kinderzulage für das erste Kind überdies ein Sockelbetrag in Höhe von 57,61 Euro gebührt.“

4. Im § 73 Abs. 4 wird nach der Wortfolge „einer Pflegekarenz,“ die Wortfolge „einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt,“ eingefügt.

5. In den §§ 79 Abs. 7 lit. a und Abs. 8 lit. a sowie 81 Abs. 1 lit. a wird jeweils nach dem Wort „Pflegekarenz“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt“ eingefügt.

6. Im § 123 wird nach dem Verweis „§ 38b – Pflegezeit“ folgender Verweis eingefügt:

„§ 38c – Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt –“

7. Im § 123 entfällt im Verweis auf § 65 die Wortfolge „mit der Maßgabe, dass als Kinderzulage für das erste Kind überdies ein Sockelbetrag in Höhe von 57,61 Euro gebührt.“

8. Im § 142 Abs. 2 lit. i wird nach dem Ausdruck „64 Stunden“ ein Strichpunkt gesetzt und die Wortfolge „sofern die Gewährung unter der Bedingung des § 36 Abs. 2 zweiter Satz des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 erfolgt jedoch erst bei mehr als 128 Stunden“ eingefügt.

9. Im § 155 Abs. 12 wird der Ausdruck „§ 49 bzw. § 123 dieses Gesetzes“ durch den Ausdruck „§ 65 des Gemeindeangestelltengesetzes 2005“ ersetzt.

10. Nach dem § 167 wird folgender § 168 angefügt:

„§ 168

### **Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl.Nr. ../2024**

(1) Art. IV des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Die allfälligen in Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage oder über die Gewährung einer besonderen Zulage festgelegten Zulagen zur Kinderzulage (§§ 49 und 123 in Verbindung mit § 65 des Gemeindeangestelltengesetzes 2005) finden auf Gemeindebedienstete insoweit keine Anwendung, als diese in § 65 des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 in der Fassung LGBl.Nr. ../2024 bereits berücksichtigt wurden.

(3) Für Elternkarenz und aufgeschobene Karenz von Gemeindebediensteten, deren Kinder vor dem Inkrafttreten nach Abs. 1 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, gelten die §§ 40 und 123 in Verbindung mit §§ 40, 41 und 43 des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 in der Fassung vor LGBl.Nr. ../2024 weiter.“

## Artikel V

Das Landesverwaltungsgerichtsgesetz, LGBl.Nr. 19/2013, in der Fassung LGBl.Nr. 53/2015, Nr. 69/2019, Nr. 19/2020, Nr. 91/2020, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022 und Nr. 39/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 5 Abs. 2 lit. f und Abs. 6 wird jeweils nach dem Wort „Strafgesetzbuches“ die Wortfolge „oder § 3k des Verbotsgesetzes 1947“ eingefügt.
2. Im § 5 Abs. 5 lit. b wird die Wortfolge „die Vollversammlung des Landesverwaltungsgerichtes ist“ durch die Wortfolge „der Senat nach § 9 Abs. 3 ist“ ersetzt.
3. Im § 5 Abs. 5 lit. c wird die Wortfolge „der Präsident oder die Präsidentin des Landesverwaltungsgerichtes ist“ durch die Wortfolge „jene Person ist, der der Vorsitz im Senat nach § 9 Abs. 3 zukommt“ ersetzt.
4. Im § 18 Abs. 2 wird im Verweis auf § 41 nach dem Ausdruck „42c (Pflegeteilzeit),“ der Ausdruck „42d (Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt),“ eingefügt.
5. Im § 19 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „42c (Pflegeteilzeit),“ der Ausdruck „42d (Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt),“ eingefügt.
6. Im § 19 Abs. 8 wird der Verweis „§ 82 – Überprüfungskommission –“ durch den Verweis „§ 81b – Überprüfungskommission –“ ersetzt.
7. Nach dem § 25 wird folgender § 26 angefügt:

„§ 26

### **Inkrafttretensbestimmung zur Novelle LGBl.Nr. ../2024**

Art. V des Gesetzes über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle, LGBl.Nr. ../2024, tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.“

## Bericht zur Regierungsvorlage

### I. Allgemeines:

#### 1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

##### 1.1. Gehaltsreform Gemeindeangestellte

Zentrales Element der vorliegenden Sammelnovelle über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten stellt die Adaptierung des Gehaltssystems der Gemeindeangestellten dar. Dieses Gehaltssystem wurde im Jahr 2005 mit dem damals neu geschaffenen Gemeindeangestelltengesetz 2005 (GAG 2005), LGBl.Nr. 19/2005, eingeführt und seither immer wieder in kleinerem Umfang novelliert. Aufgrund der sich verändernden Bedingungen am Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Herausforderungen bei der Personalgewinnung wird das Gehaltssystem nunmehr an die heutigen Erfordernisse angepasst. In Zuge dessen soll auch eine weitere Angleichung an das „Gehaltssystem neu“ des Landesbedienstetengesetzes 2000 (LBedG 2000) erreicht werden.

Der Änderung des Gehaltssystems ging im Februar 2023 eine grundsätzliche Einigung zwischen dem Vorarlberger Gemeindeverband und der Gewerkschaft younion voraus. Diese haben die Novellierung angeregt und wurden überdies in die Erarbeitung des Gesetzesentwurfes einbezogen.

Die vorliegende Sammelnovelle sieht im Hinblick auf das Gehaltssystem folgende wesentliche Anpassungen des GAG 2005 vor:

- „Gehaltssystem neu“ (§§ 51ff GAG 2005): Auf Dienstverhältnisse von Gemeindeangestellten, die mit Inkrafttreten dieser Novelle neu begründet werden, soll das „Gehaltssystem neu“ Anwendung finden. Diesem System wird auch ein neues Gehaltsschema zugrunde gelegt (siehe unten). Darüber hinaus erfolgt eine weitere Angleichung an die Regelungen des „Gehaltssystems neu“ der Landesangestellten. Dazu wird insbesondere bei der Einstufung des Gemeindeangestellten ein System der wechselseitigen Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung etabliert. Weiters wird bei einem Fehlen der einschlägigen praktischen Erfahrung ein Abschlag beim Gehalt des Gemeindeangestellten in Höhe von 5 % bzw. 10 % sowie eine Hemmung der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorgesehen.
- „Gehaltsschema neu“ (Anlagen 1, 4 und 9): Im „Gehaltssystem neu“ soll ein neues Gehaltsschema mit teilweise erhöhten Gehaltsansätzen zur Anwendung kommen. Dieses orientiert sich bei den Anfangs- und Endgehältern am „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ des LBedG 2000 und sieht aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde eine Verkürzung des Erfahrungsanstiegs vor. In gleicher Weise werden die Gehaltsschemata der pädagogischen Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sowie der Musikschullehrer adaptiert.
- „Gehaltssystem alt“ (§§ 71a ff GAG 2005): Für Gemeindeangestellte, auf deren Dienstverhältnisse das GAG 2005 bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle anzuwenden war, bleiben die Regelungen zu den Dienstbezügen im Wesentlichen unverändert. Sie werden nunmehr als „Gehaltssystem alt“ bezeichnet. Auch diesem System wird ein neues Gehaltsschema zugrunde gelegt (siehe unten).
- „Gehaltsschema alt“ (Anlagen 1a, 4a, und 9a): Im „Gehaltssystem alt“ wird das bisherige Gehaltsschema adaptiert. Es orientiert sich ebenfalls am „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ des LBedG 2000 und sieht neben teilweise erhöhten Gehaltsansätzen einen verkürzten Erfahrungsanstieg vor. Aufgrund des Fehlens einer Regelung im Hinblick auf Abschläge wegen nicht ausreichend vorhandener praktischer Erfahrung wird die Gehaltstabelle zum Ausgleich in den Gehaltsklassen 1 bis 17 in den höchsten Gehaltsstufen und in den Gehaltsklassen 16 bis 23 in den unteren Gehaltsstufen abgesenkt. In gleicher Weise werden die bestehenden Gehaltsschemata der pädagogischen Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sowie der Musikschullehrer angepasst.
- „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ (§§ 71g ff GAG 2005): Das bestehende „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten“ bleibt im Wesentlichen unverändert erhalten. Mit Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle sollen aber auch Gemeindeangestellte, die in Pflegeeinrichtungen tätig sind, von Gesetzes wegen in dieses Gehaltssystem überführt werden.
- Keine Optimierung: Die Einführung des „Gehaltssystems neu“ für Landesangestellte hat gezeigt, dass eine Möglichkeit vom alten System in das neue System zu optieren – insbesondere aufgrund der notwendigen Berechnungen und der Nacherfassung von Vordienstzeiten – mit einem

ausgesprochen hohen Verwaltungsaufwand verbunden ist. Um Gemeinden in der Umstellungsphase des Personalverrechnungssystems nicht zusätzlich zu belasten, wird keine Möglichkeit zur Optierung in das neue Gehaltssystem vorgesehen. Aufgrund dessen kommt es auch zu einer Anpassung des für die bestehenden Dienstverhältnisse zur Anwendung kommenden „Gehaltsschemas alt“.

- Leistungsbeurteilung (§§ 63, 71a und 71g GAG 2005): Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird die Möglichkeit vorgesehen, die für jedes Kalenderjahr verpflichtend durchzuführende Leistungsbeurteilung fortzuschreiben. Sofern der Gemeindeangestellte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat, kann der Dienstgeber von einer neuerlichen Beurteilung absehen.
- Leistungsprämie (§§ 64 und 71a GAG 2005): Gemeindeangestellten kann mit Beginn des Dienstverhältnisses – unabhängig davon, ob bereits eine Leistungsbeurteilung stattgefunden hat – eine Leistungsprämie in Höhe von bis zu 5 % des Monatsbezuges (abzüglich der Kinderzulage und der Leistungsprämie) gewährt werden.
- Kinderzulage (§§ 65, 71a und 71g GAG 2005): In Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten soll für alle Gemeindebediensteten ein Sockelbetrag zur Kinderzulage eingeführt werden.

In legislativer Hinsicht wird im GAG 2005 das „Gehaltssystem neu“ im 4. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem neu“) als „Regelsystem“ verankert. Parallel dazu wird das bestehende Gehaltssystem weitergeführt; die entsprechenden Regelungen finden sich künftig im neuen 5. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“). Ebenso finden sich nunmehr in diesem 5. Abschnitt die Sonderbestimmungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen – inhaltlich im Wesentlichen unverändert – als eigener Unterabschnitt wieder.

## 1.2. Sonstige Änderungen

Neben den oben genannten Neuerungen werden im Zuge der vorliegenden Sammelnovelle insbesondere folgende Änderungen vorgenommen:

- Mitarbeitergespräch (§ 10 GAG 2005; §§ 6 und 123 GBedG 1988): Das Mitarbeitergespräch ist mit dem Gemeindebediensteten zukünftig verpflichtend einmal pro Jahr durchzuführen.
- Dienstzuteilung (§ 29 GAG 2005; §§ 27 und 123 GBedG 1988): Die Regelungen über die Dienstzuteilung kommen nunmehr bei jeder Zuweisung eines Gemeindebediensteten zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle (unabhängig davon ob sich diese außerhalb des Dienstortes befindet) zur Anwendung.
- Meldepflichten (§§ 38 und 106 LBedG 2000; § 39 LBedG 1988; § 33 GAG 2005; §§ 27 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Es wird ausdrücklich klargestellt, dass der Bedienstete den Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung dem Dienstgeber zu melden hat. Im Bereich des Gemeindedienstrechtes ist überdies die Aussprache oder Verhängung eines Waffenverbotes zu melden.
- Erholungsurlaub (§ 40 LBedG 2000; §§ 41 und 120 LBedG 1988; § 35 GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Derzeit wird auch während einer längeren Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall kontinuierlich (und grundsätzlich unbeschränkt) ein Anspruch auf Erholungsurlaub generiert. Zukünftig soll dies nur mehr bis zu einem Ausmaß von drei Jahresurlauben möglich sein. Darüber hinaus erfolgt eine gemeinschaftsrechtlich gebotene Anpassung dahingehend, dass der bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchte Erholungsurlaub – grundsätzlich unabhängig vom Grund, warum dieser nicht verbraucht wurde – abgegolten werden muss.
- Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (§ 42d LBedG 2000; §§ 41 und 120 LBedG 1988; § 38c GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Zur notwendigen Begleitung von Kindern, welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und denen vom zuständigen Sozialversicherungsträger ein Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, sollen Bedienstete im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr eine Karenz gegen Entfall der Bezüge in Anspruch nehmen können.
- Elternkarenz (§§ 44ff LBedG; §§ 41 und 120 LBedG 1988; §§ 40ff GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Elternkarenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes soll nur mehr in jenen Fällen zustehen, in denen sich beide Elternteile die Karenz aufteilen. Ansonsten endet die Elternkarenz mit dem 22. Lebensmonats des Kindes. Davon ausgenommen sind al-

leinerziehende Elternteile oder wenn der andere erwerbstätige Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat. Es kommt damit zu einer weitgehenden Angleichung an die Rechtslage des Bundes.

- Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung (§§ 62, 63, 65 und 82a LBedG 2000; § 19 LVwG-G): Im „Gehaltssystem neu“ der Landesbediensteten wird entsprechend dem bisherigen Vollzug ausdrücklich festgelegt, dass bei der Einstufung der Bediensteten ein System der wechselseitigen Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung zur Anwendung kommt.
- Altersteilzeit (§ 87c LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 49b GAG 2005; § 123 GBedG 1988; § 19 LVwG-G): Der gegenständliche Anpassungsbedarf ergibt sich aufgrund einer Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977. Im Wesentlichen werden Präzisierungen im Hinblick auf die zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und die Berechnung des Entgeltausgleichs vorgenommen.
- Amts- und Funktionsverlust (§§ 88 und 90 LBedG 2000; §§ 25 und 120 LBedG 1988; §§ 74 und 76 GAG 2005; §§ 24 und 123 GBedG 1988; § 5 LVwG-G): Gemäß dem nunmehrigen § 3k des Verbotsgesetzes 1947 kommt es bei einer Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen strafbarer Handlungen nach dem Verbotsgesetz bei einem Beamten zu einem Amtsverlust und bei einem Vertragsbediensteten zur vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses. Im Hinblick darauf werden die dienstrechtlichen Bestimmungen der Landes- und Gemeindebediensteten entsprechend angepasst.
- Kündigungsfristen (§ 93 LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 79 GAG 2005; § 123 GBedG 1988; § 19 LVwG-G): Die bei einer Kündigung einzuhaltenden Fristen sind derzeit sehr kurz bemessen, sodass eine geregelte Nachbesetzung der Stellen erschwert wird. Aus diesem Grund soll zukünftig für den Zeitraum von ein bis zehn Jahren eine generelle Frist von drei Monaten gelten. Für Gemeindeangestellte sollen überdies die speziellen Vorgaben zur Kündigung befristeter Dienstverhältnisse entfallen und damit eine Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten erfolgen.
- Kündigungsschutz (§ 94 LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 80 GAG 2005; § 123 GBedG 1988): Bedienstete, die eine Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch nehmen, sollen – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – kündigungsgeschützt sein.
- Fortbildung von Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen (§ 85 GAG 2005): Zeiten einer verpflichtend zu absolvierenden Fortbildung nach dem Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz sollen zukünftig nicht mehr als Teil der Vor- und Nachbereitungszeit von Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen gelten, wodurch für die Vor- und Nachbereitung mehr Zeit bleibt.
- Zuständigkeit (§ 96 GAG 2005; § 142 GBedG 1988): Sofern ein Sonderurlaub unter der Bedingung gewährt wird, dass für die Dauer desselben die Bezüge entfallen sowie der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt sind, soll dies bis zum Ausmaß von 128 Stunden in die Zuständigkeit des Bürgermeisters fallen.

## **2. Kompetenzen:**

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG. Danach obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, wenn für diese Angelegenheiten nicht anderes bestimmt ist.

## **3. Finanzielle Auswirkungen:**

### *Zu 1.1. Gehaltsreform Gemeindeangestellte*

Aufgrund der Einführung eines neuen Gehaltssystems sowie der Adaptierung des bestehenden Gehaltssystems kommt es für die Gemeinden als Dienstgeber, abhängig von der Anzahl der Bediensteten und deren jeweiliger Einstufung, zu zusätzlichen Personalaufwendungen.

Gehaltsschemata: Zusätzliche Kosten ergeben sich insbesondere aus den angehobenen Gehaltsansätzen in den Gehaltsschemata sowie aus der Verkürzung des Erfahrungsanstieges. Sie belaufen sich über alle 96 Gemeinden gerechnet und unter der Annahme, dass rund 6.200 Bedienstete auf Grundlage des GAG 2005 beschäftigt sind, auf ca. 8 Mio. Euro pro Jahr. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Gehaltsklassen ergeben

sich im Vergleich zum bisherigen Gehaltsschema im nunmehrigen „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ und im „Allgemeinen Gehaltsschema alt“ überblicksmäßig folgende Erhöhungen:

Gehaltsklasse	Vergleich bisheriges Gehaltsschema und			
	„Allgemeines Gehaltsschema neu“		„Allgemeines Gehaltsschema alt“	
	Gehaltsstufe 1	Gehaltsstufe 12	Gehaltsstufe 1	Gehaltsstufe 12
1	106,19 %	110,84 %	106,19 %	109,62 %
2	105,29 %	110,29 %	105,29 %	109,08 %
3	104,26 %	108,89 %	104,26 %	107,70 %
4	102,70 %	108,01 %	102,70 %	106,82 %
5	101,27 %	106,31 %	101,27 %	105,14 %
6	100,45 %	105,90 %	100,45 %	104,73 %
7	98,65 %	103,52 %	100,00 %	102,62 %
8	98,73 %	102,60 %	100,00 %	101,72 %
9	99,03 %	101,94 %	100,00 %	101,06 %
10	100,82 %	102,76 %	100,82 %	100,70 %
11	102,37 %	102,54 %	102,37 %	100,49 %
12	103,57 %	102,00 %	103,57 %	100,07 %
13	104,74 %	101,50 %	104,74 %	100,00 %
14	106,47 %	101,60 %	106,47 %	100,00 %
15	106,39 %	101,38 %	106,39 %	100,00 %
16	105,28 %	100,96 %	103,00 %	100,00 %
17	104,82 %	100,40 %	100,00 %	100,00 %
18	104,34 %	99,82 %	100,00 %	100,00 %
19	103,14 %	99,25 %	100,00 %	100,00 %
20	102,71 %	98,72 %	100,00 %	100,00 %
21	102,36 %	98,29 %	100,00 %	100,00 %
22	102,44 %	98,96 %	100,00 %	100,00 %
23	103,40 %	99,78 %	100,00 %	100,00 %

Angemerkt wird, dass der Vergleich der Gehaltsschemata noch keinen Rückschluss auf die Bezüge der einzelnen Bediensteten in den verschiedenen Gehaltssystemen zulässt, da die Berücksichtigung der Vordienstzeiten in den einzelnen Systemen unterschiedlich ausgestaltet ist. Dies wirkt sich auf die Gehaltsstufen aus, sodass diese in den verschiedenen Gehaltssystemen voneinander abweichen können.

Durch die Überführung von Gemeindeangestellten, welche in Pflegeeinrichtungen tätig sind, in das bestehende „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten“ ist überdies mit kurzfristigen Mehrkosten von ca. 250.000 Euro pro Jahr zu rechnen. Aufgrund der damit angestrebten Angleichung der Bezüge ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese Mehrkosten im Laufe der nächsten Jahre sukzessive reduzieren.

Kinderzulage: Zudem kommt es zu gesteigerten Personalaufwendungen aufgrund der Einführung des Sockelbetrages zur Kinderzulage in Höhe von 86,21 Euro pro Bediensteten. Über alle 96 Gemeinden gerechnet belaufen sich die zusätzlichen Kosten auf ca. 3,6 Mio. Euro pro Jahr.

Vollzug: Im Bereich des Vollzugs ist aufgrund der Einführung des neuen Gehaltssystems mit keinen gravierenden Mehrkosten zu rechnen, da Optionsmöglichkeiten nicht vorgesehen sind. Lediglich durch neu eintretende Bedienstete ergibt sich aufgrund der nunmehr notwendigen Bewertung der Vordienstzeiten ein Mehraufwand, wobei gleichzeitig die Transparenz und damit auch die Nachvollziehbarkeit für die Bediensteten erhöht wird. Es ist davon auszugehen, dass eine einzelne Bewertung im Durchschnitt ca. eine halbe Stunde dauern wird. Der Einfachheit halber wird für die Berechnung das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 zugrunde gelegt. Folglich ergibt sich für die Gemeinde ein zusätzlicher Personalaufwand (einschließlich des arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwandes) in Höhe von ca. 50 Euro pro Fall.

<b>Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde</b>	<b>Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)</b>	<b>Gesamtaufwand pro Fall (für 1/2 h)</b>
Personalaufwand	73,00	36,50
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	25,55	12,76
<b>Summe</b>	98,56	49,26
<b>Summe gerundet</b>	<b>98,60</b>	<b>50 Euro</b>

#### *Zu 1.2. Sonstige Änderungen*

Aufgrund der erweiterten Abgeltungsverpflichtung von bei Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht verbrauchtem Erholungsurlaub ist grundsätzlich mit Mehrkosten für Land und Gemeinden zu rechnen. Eine detailliertere Darstellung ist aufgrund der im jeweiligen Fall unterschiedlichen Einflussfaktoren, wie Einstufung des Bediensteten, Dauer des nicht verbrauchten Urlaubes oder dem Vorliegen besonderer Auflösungsgründe, nicht möglich.

Die vorgesehene Herausnahme der Zeiten einer verpflichtend zu absolvierenden Fortbildung nach dem Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz aus den Vor- und Nachbereitungszeiten der Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen hat – sofern die dadurch zusätzlich zur Verfügung stehenden Vor- und Nachbereitungszeiten zur Gänze ausgeschöpft werden – einen zusätzlichen Personalaufwand von ca. 54.500 Stunden pro Jahr zur Folge. Dadurch ergeben sich Mehrkosten in Höhe von rund 1,82 Mio. Euro. Von diesen Mehrkosten entfallen im Rahmen von Förderungen an die Gemeinden zwischen 60 und 90 Prozent auf das Land.

#### **4. EU-Recht:**

Dieses Gesetzesvorhaben dient der ergänzenden Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU.

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

#### **5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:**

Das Gesetzesvorhaben hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

## **II. Zu den einzelnen Bestimmungen:**

### **Zur Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000 (Artikel I)**

#### **Zu Z. 1 (§ 13):**

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

#### **Zu Z. 2 (§ 38):**

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass für den Fall, dass Landesbediensteten aufgrund eines Fehlverhaltens im privaten Bereich behördliche Berechtigungen oder Befähigungen entzogen werden, die auch für die Dienstaussübung eine bedeutende Rolle spielen – etwa der Entzug der Lenkberechtigung bei einem Chauffeur –, eine Meldepflicht gegenüber dem Dienstgeber besteht. Diesem wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, rasch die sich daraus ergebenden notwendigen Veranlassungen zu treffen.

#### **Zu Z. 3 bis 10 (§ 40):**

##### *Zu § 40 Abs. 5:*

Für die Zeiten der Inanspruchnahme einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 42d) gebührt dem Landesbediensteten kein Erholungsurlaub. Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist, soweit er noch nicht verbraucht ist, anteilig zu kürzen.

##### *Zu § 40 Abs. 9:*



Im Falle einer langfristigen Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge eines Unfalles wurde nach bisheriger Rechtslage kontinuierlich (und grundsätzlich unbeschränkt) ein Anspruch auf Erholungsurlaub generiert. Dies führte zu dem wenig sachgerechten Ergebnis, dass ein Dienstnehmer nach seiner Rückkehr wegen des Verbrauchs des angesammelten Urlaubs weiterhin nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Aus diesem Grund wird nunmehr ein Verfall des Urlaubs auch bei einer langfristigen Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall vorgesehen. Es soll in diesem Fall nicht die allgemeine zweijährige Frist für den Verbrauch von Erholungsurlaub zur Anwendung kommen, sondern sich dieser Zeitraum um ein weiteres Jahr verlängern. Damit wird sichergestellt, dass dem Dienstnehmer bei Rückkehr aus einer längeren Dienstverhinderung ein Urlaubsanspruch im Ausmaß von insgesamt höchstens drei Jahren zusteht. Weiters ergibt sich daraus in bestimmten Fällen aber auch eine günstigere Regelung für den Verbrauch des Erholungsurlaubes, da sich die Frist nicht mehr wie bisher lediglich um die Dauer der Abwesenheit verlängert, sondern jedenfalls um ein Jahr.

Dies erfolgt im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH, welcher in verschiedenen Entscheidungen (vgl. bspw. Rs KHS C-214-10; Rs King C-214-16; Rs Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus C-518/20 und C-727/20) ausgesprochen hat, dass es nicht mehr dem Zweck des Erholungsurlaubes (sich einerseits von der Ausübung der dienstlichen Aufgaben zu erholen und andererseits über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen) entsprechen würde, wenn der Dienstnehmer berechtigt wäre, unbegrenzt alle während des Zeitraums seiner krankheitsbedingten Abwesenheit erworbenen Urlaubsansprüche anzusammeln. Der Gerichtshof hat anerkannt, dass im Falle von Langzeitkrankenständen besondere Umstände vorliegen, welche eine Regelung zum Verfall von Erholungsurlaub zulassen.

Darüber hinaus soll in Abs. 9 die Formulierung zur leichteren Verständlichkeit dahingehend angepasst werden, dass stärker auf den Verfall als auf den Verbrauch des Erholungsurlaubes abgestellt wird. Zu inhaltlichen Änderungen kommt es dadurch nicht.

*Zu § 40 Abs. 10:*

Es erfolgt eine Anpassung an die Rechtsprechung des EuGH zu Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG (vgl. bspw. Rs Job-Medium C-233/20). Demnach bedarf es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das Entstehen des Anspruchs auf finanzielle Vergütung des Erholungsurlaubes keiner anderen Voraussetzung, als dass der zustehende Urlaubsanspruch nicht zur Gänze in Anspruch genommen wurde. Dies unabhängig von dem Grund, aus dem der Dienstnehmer den Erholungsurlaub nicht verbrauchen konnte. Aufgrund sachlicher Überlegungen soll für das laufende Kalenderjahr – angelehnt an die Rechtslage des Bundes – in bestimmten Fällen, in denen die Auflösung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer anzulasten ist, nur das unionsrechtlich gebotene Mindestmaß abgefunden werden.

**Zu Z. 11 (§ 42d):**

In Anlehnung an § 14e AVRAG, in der Fassung BGBl. I Nr. 85/2023, soll den Landesbediensteten die Möglichkeit eröffnet werden, eine Karenz gegen Entfall der Bezüge von bis zu vier Wochen zum Zweck der Begleitung ihres in einer Rehabilitationsanstalt stationär aufgenommenen Kindes, in Anspruch zu nehmen.

Für die Dauer dieser Karenz steht den Landesbediensteten gemäß § 21c Abs. 3b BPGG ein Pflegekarenzgeld zu. Weiters sehen die §§ 29 und 30 AIVG vor, dass Bedienstete, die eine solche Karenz in Anspruch nehmen, jedenfalls nach den jeweils auf Grund des Dienstverhältnisses anzuwendenden Rechtsvorschriften kranken- und pensionsversichert bleiben.

**Zu Z. 12 bis 14 (§§ 44 und 45):**

Entsprechend der Regelung des Bundes zur Umsetzung des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll der Anspruch der Karenz im Fall der ausschließlichen Inanspruchnahme durch einen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteil künftig um zwei Monate reduziert werden und bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes gegeben sein. Sofern sich jedoch beide Elternteile die Karenz teilen, soll – wie bisher – Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich sein. Die Vorgabe der Richtlinie, dass zwei Monate der Elternkarenz nicht übertragbar sind, zielt darauf ab, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern sowie die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen zu unterstützen und auf diesem Wege auch die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu schließen.

Für Alleinerziehende soll weiterhin die Möglichkeit bestehen, bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Eine Person ist alleinerziehend, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist, zum Beispiel, weil dieser verstorben oder kein anderer Elternteil feststellbar ist. Auch wenn der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, liegt die Alleinerziehereigenschaft vor, da dieser damit keinen Anspruch auf Karenz hat und daher auch kein Karenzteil übertragen werden könnte. Gleiches gilt für Erwerbstätige, die keinen Anspruch auf Karenz haben, etwa weil sie selbstständig sind oder als Grenzgänger im Ausland tätig sind. Die Voraussetzung muss im Zeitpunkt der Bekanntgabe einer Karenz vorliegen, wobei deren Wegfall während einer bereits angetretenen Karenz unbeachtlich ist. Sollte die Alleinerziehereigenschaft oder der Wegfall des Karenzanspruchs erst während der Karenz auftreten, so kann die Karenz gemäß Abs. 4 um zwei Monate verlängert werden.

**Zu Z. 15 (§ 47):**

Die Anpassung ist aufgrund der verminderten Gesamtkarenzdauer bei alleiniger Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil notwendig. Aufgeschobene Karenz ist weiterhin möglich, wenn die reguläre Karenz um grundsätzlich drei Monate verkürzt wurde.

**Zu Z. 16 (§ 62):**

Aufgrund des Entfalles der Regelung des § 65 ist auch die betreffende Zulage nicht mehr Teil des Monatsbezuges.

**Zu Z. 17 bis 22 (§ 63):**

*Zu § 63 Abs. 1:*

Die bisherige Vollzugspraxis der wechselseitigen Anrechnung von Ausbildung und praktischer Erfahrung soll nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden. Demnach muss bei Vorliegen einer höheren (für die Stelle relevanten) Ausbildung eine geringere praktische Erfahrung aufgewiesen werden – und umgekehrt.

*Zu § 63 Abs. 2 und 4:*

Der bisher in Abs. 1 geregelte Abschlag von fünf bis zehn Prozent, bei fehlender einschlägiger praktischer Erfahrung, wird grundsätzlich unverändert in Abs. 2 überführt. Darüber hinaus wird in Abs. 2 nunmehr auch der gegenteilige Fall – nämlich das Vorliegen einer höheren als der geforderten praktischen Erfahrung – dergestalt neu geregelt, dass unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmung über die Vorrückung (§ 66) der Bedienstete in die entsprechend höhere Gehaltsstufe einzustufen ist. Im Ergebnis wird der Bedienstete pro zwei Jahre anrechenbarer praktischer Erfahrung (welche die für die Modellstelle geforderte praktische Erfahrung übersteigt) eine Gehaltsstufe höher einzustufen sein. Dadurch soll, insbesondere in Zusammenschau mit der gemäß Abs. 3 zu erlassenden Verordnung und den darin vorzusehenden detaillierteren Vorgaben zur Anrechnung der praktischen Erfahrung, insgesamt ein einheitlicheres Vorgehen bei der Einstufung der Bediensteten erreicht werden.

Die Vorgaben betreffend die Einstufung bei einem Wechsel der Modellstelle finden sich grundsätzlich unverändert im neu geschaffenen Abs. 4 wieder.

*Zu § 63 Abs. 3:*

Sowohl für die wechselseitige Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung, als auch deren Anrechnung sind im Verordnungsweg nähere Vorschriften zu erlassen. Die Verordnung wird sich dabei im Wesentlichen an der bisher schon im Landesdienst zur Anwendung kommenden Richtlinie über die Anrechnung von Berufserfahrung und Qualifikation im Gehaltssystem neu (Gehaltssystem 2020) orientieren können.

*Zu § 63 Abs. 5 und 6:*

Die bisherigen Abs. 3 und 4 sind aufgrund der eingefügten Absätze neu zu bezeichnen.

**Zu Z. 23 (§ 65):**

Aufgrund der nunmehr in § 63 Abs. 2 neu geregelten Einstufung eines Landesbediensteten bei Vorliegen einer höheren als für die Modellstelle erforderlichen praktischen Erfahrung kann der § 65 – ausgenommen für Bedienstete in Krankenanstalten (vgl. die Ausführungen zu § 82b) – zur Gänze entfallen. Damit

wird es zukünftig auch nicht mehr möglich sein, an Stelle einer Einstufung in eine höhere Gehaltsklasse eine Zulage zu gewähren. Sofern schon bisher eine derartige Zulage gewährt wurde, gebührt diese gemäß § 133 Abs. 5 weiterhin.

**Zu Z. 24 (§ 69):**

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

**Zu Z. 25 (§ 81b):**

Aufgrund des neu eingefügten § 82b ist der bisherige § 82 neu zu bezeichnen.

**Zu Z. 26 bis 29 (§ 82):**

Mit den Anpassungen soll sichergestellt werden, dass die Regelungen zu den Dienstbezügen der Landesbediensteten in Krankenanstalten durch die im 1. Unterabschnitt vorgenommenen Änderungen inhaltlich nicht verändert werden. Aufgrund des neu eingefügten § 82b ist der bisherige § 82a neu zu bezeichnen, im Verweis auf § 62 die allfällige Zulage zur Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation als Bestandteil des Monatsbezuges vorzusehen, der Verweis auf § 65 zu streichen sowie der Verweis auf § 82 anzupassen. Ebenso wird im Verweis auf § 63 vorgesehen, dass die mit der gegenständlichen Novelle vorgenommenen Änderungen keine Anwendung finden.

**Zu Z. 30 (§ 82a):**

Aufgrund des neu eingefügten § 82b wird der bisherige § 82b neu bezeichnet.

**Zu Z. 31 (§ 82b):**

Im 1. Unterabschnitt entfällt der § 65. Um sicherzustellen, dass die bisherigen Regelungen zu den Dienstbezügen der Landesbediensteten in Krankenanstalten unverändert bleiben, wird im 2. Unterabschnitt eine gleichlautende Bestimmung als § 82b neu eingefügt.

**Zu Z. 32 (§ 82c):**

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

**Zu Z. 33 bis 36 (§ 87c):**

Der gegenständliche Anpassungsbedarf ergibt aus der Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. I Nr. 118/2023. Die Regelung des § 27a AIVG zur Teilpension wird in den § 27 AIVG integriert, weshalb die Verweise in Abs. 1 lit. d und Abs. 5 zu entfallen haben. Es wird nun in Abs. 2 lit. b ausdrücklich klargestellt, dass jener Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen der Dienstnehmer, der sich aus dem Unterschied der herabgesetzten zur normalen Arbeitszeit ergibt, vom Dienstgeber zu tragen ist. Dies war schon bisher eine Voraussetzung für den Bezug von Altersteilzeitgeld. Darüber hinaus wird die Berechnung des Entgeltausgleichs in Abs. 3 geringfügig angepasst. Zukünftig wird im Hinblick auf die Ermittlung des Unterschiedsbetrages auf die letzten zwölf vollen Kalendermonate vor Beginn der Altersteilzeit abgestellt. Dabei wird das in diesem Zeitraum durchschnittlich gebührende Entgelt, mit dem Entgelt verglichen, dass im gleichen Zeitraum bei herabgesetzter Arbeitszeit gebührt hätte.

**Zu Z. 37 und 38 (§ 88):**

Die Regelung des Abs. 1 lit. b wird grundsätzlich an die Formulierung des § 74 GAG 2005 angepasst. Durch das Abstellen allgemein auf eine strafgerichtliche Verurteilung soll neben der bisher bereits in lit. f erfassten Auflösung aufgrund des § 27 Abs. 1 StGB nunmehr auch eine solche nach § 3k Verbotsgesetz 1947 mitumfasst sein (vgl. näher die Ausführungen zu § 90). Die lit. f kann somit entfallen.

**Zu Z. 39 bis 41 (§ 90):**

Die Auflösung aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung wird in Abs. 4 – angelehnt an die bisherige Formulierung des § 76 GAG 2005 – neu geregelt. Wie bisher wird bei einer Verurteilung nach § 27 Abs. 1 StGB das Dienstverhältnis ex lege aufgelöst. Die Wirkung soll jedoch nicht mehr mit Zustellung, sondern mit der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils eintreten.

Darüber hinaus wurde mit § 3k des Verbotsgesetzes 1947 eine bundesverfassungsgesetzliche Regelung über einen Amts- und Funktionsverlust bei Verurteilung eines Beamten oder eines Vertragsbediensteten des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes durch ein inländisches Gericht wegen strafbarer Handlungen nach dem Verbotsgesetz 1947 geschaffen. Der Abs. 4 soll aus diesem Grund entsprechend erweitert werden. Es wird dabei festgelegt, dass die Auflösung ex lege dieselben Rechtswirkungen wie eine Entlassung nach sich zieht (etwa kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung). Auf die Ausführungen in den Materialien zu BGBl. I Nr. 177/2023 wird verwiesen.

**Zu Z. 42 (§ 93):**

Aufgrund des sich verändernden Arbeitsmarktes und einer erhöhten Fluktuation sind die bisherigen Kündigungsfristen, in den Fällen, in denen das Dienstverhältnis noch keine fünf Jahre gedauert hat, zu kurz bemessen. Ein erfolgreiches Nachfolgemanagement ist damit, insbesondere wenn der Bedienstete noch einen offenen Anspruch auf Erholungsurlaub hat, zum Teil nicht möglich. Daraus resultiert wiederum eine höhere Arbeitsbelastung unter den verbleibenden Landesbediensteten, welche den Austritt oftmals kompensieren müssen. Die Kündigungsfrist soll daher verlängert werden und bereits nach einjähriger Dienstzeit drei Monate betragen.

**Zu Z. 43 (§ 94):**

Angelehnt an die Regelung des Bundes soll auch für den Fall der Inanspruchnahme einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 42d) ein absolutes Kündigungsverbot, beginnend mit der Antragstellung bis zum Ablauf von vier Wochen nach dem Ende der Karenz, vorgesehen werden.

**Zu Z. 44 und 45 (§§ 95 und 111c):**

Die Verweise sind aufgrund der Neubezeichnung des § 82a anzupassen.

**Zu Z. 46 (§ 133):**

*Zu § 133 Abs. 1 und 2:*

Die Novelle des LBedG 2000 tritt grundsätzlich mit 1. Juli 2024 in Kraft. Lediglich die Regelung betreffend die Altersteilzeit (§ 87c) soll – analog zum Inkrafttreten der Novelle des AIVG, BGBl. I Nr. 118/2023, – rückwirkend mit 1. Jänner 2024 in Kraft gesetzt werden.

*Zu § 133 Abs. 3:*

In Abs. 3 wird die Möglichkeit geschaffen, die im Zusammenhang mit der Änderung des § 63 (vgl. die dortigen Ausführungen) erforderliche Verordnung bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle zu erlassen und mit 1. Juli 2024 in Kraft zu setzen. Damit wird ein einheitliches Inkrafttreten der notwendigen Bestimmungen sichergestellt.

*Zu § 133 Abs. 4:*

Die Bestimmungen betreffend die Elternkarenz und aufgeschobene Karenz werden im Zuge der gegenständlichen Novelle geändert (vgl. die Ausführungen zu den §§ 44, 45 und 47). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 4 wird sichergestellt, dass die bisherigen Regelungen (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf Landesbedienstete, deren Kinder vor dem 1. Juli 2024 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, weiterhin Anwendung finden.

*Zu § 133 Abs. 5:*

Aufgrund des Entfalls der Bestimmung über die Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation und der darin vorgesehenen Zulage (vgl. die Ausführungen zu den §§ 63 und 65) soll Landesbediensteten, denen eine solche Zulage bisher schon gewährt wurde, diese auch weiterhin zustehen.

**Zu Z. 47 (Anlage 3):**

In der mit Novelle, LGBl.Nr. 65/2019, geänderten Anlage 3 waren die Textbausteine zur Anforderungsart Fachkompetenz nicht vollständig enthalten. Die Anlage wird daher durch eine vollständige Anlage 3 ersetzt. Es ergeben sich daraus keine Änderungen gegenüber dem bereits ursprünglich beabsichtigten Inhalt.

## **Zur Änderung des Landesbedienstetengesetzes 1988 (Artikel II)**

### **Zu Z. 1 (§ 25):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

### **Zu Z. 2 (§ 39):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 38 wird sinngemäß verwiesen.

### **Zu Z. 3 (§ 41):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

### **Zu Z. 4 (§ 70):**

Es wird vorgesehen, dass Landesbeamte – analog zu anderen Freistellungen – für Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) keinen Ruhebezugsbeitrag zu entrichten haben.

### **Zu Z. 4 (§ 76):**

Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) zählen – analog zu anderen Freistellungen – zur ruhebezugsfähigen Gesamtdienstzeit und sind entsprechend dem Beschäftigungsmaß vor der Karenz anzurechnen.

### **Zu Z. 4 (§ 78):**

Vor der Aufnahme in das Beamtenverhältnis liegende Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) im Zusammenhang mit den in Abs. 1 lit. a genannten Dienstverhältnissen sind – analog zu anderen Freistellungen – als Ruhebezugsvordienzeiten anzurechnen.

### **Zu Z. 5 (§ 120):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

### **Zu Z. 6 (§ 162):**

Die Novelle des LBedG 1988 tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Auf die Ausführungen zu Art. I § 133 Abs. 4 wird sinngemäß verwiesen.

## **Zur Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 (Artikel III)**

### **Zu Z. 1 und 2 (§ 10):**

Als wichtiges Führungsinstrument sind Mitarbeitergespräche zukünftig verpflichtend zu führen. Dies sowohl mit unbefristet als auch mit befristet Bediensteten. Es erfolgt damit eine Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten.

### **Zu Z. 3 (§ 29):**

Durch den Entfall der Einschränkung auf Dienststellen außerhalb des Dienstortes kommen die Regelungen über die Dienstzuteilung bei jeder Zuweisung zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle zur Anwendung.

### **Zu Z. 4 (§ 33):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 38 wird sinngemäß verwiesen. Im Bereich des Gemeindedienstrechts wird im Hinblick auf die zum Teil bestehenden Gemeindegewaltswachen überdies klargestellt, dass auch die Aussprache eines vorläufigen oder die Verhängung eines behördlichen Waffenverbotes meldepflichtig sind.

**Zu Z. 5 bis 12 (§ 35):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 40 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 13 (§ 38c):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 14 bis 17 (§§ 40, 41 und 43):**

Auf die Ausführungen zu Art. I §§ 44, 45 und 47 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 18 bis 21 (§ 49b):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 87c wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 22 und 23 (4. Abschnitt):**

Auf Dienstverhältnisse von Gemeindeangestellten, die ab Inkrafttreten dieser Novelle neu begründet werden, soll das im 4. Abschnitt dargestellte „Gehaltssystem neu“ Anwendung finden. Dieses dient zukünftig als Regelsystem und es werden dessen Bestimmungen zum Teil für das nunmehr im 5. Abschnitt geregelte „Gehaltssystem alt“ für sinngemäß anwendbar erklärt. Dem System wird eine neue Gehaltstabelle mit erhöhten Gehaltsansätzen zugrunde gelegt (vgl. die Ausführungen zu Anlage 1). Darüber hinaus erfolgt eine weitere Angleichung an die Regelungen des „Gehaltssystems neu“ der Landesangestellten.

**Zu Z. 24 (§ 56):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 62 sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 25 bis 31 (§ 57):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 63 wird sinngemäß verwiesen. Darüber hinaus wird im nunmehrigen Abs. 5 festgelegt, dass im „Gehaltssystem neu“ auch das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ zur Anwendung kommt.

**Zu Z. 32 und 33 (§ 58):**

*Zu § 58 Abs. 6:*

Die bisherige Vollzugspraxis soll nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden. Abweichend vom Dienstrecht der Landesangestellten ist ein Gemeindeangestellter, bei dem sich aufgrund seiner Verwendung die Notwendigkeit zur Zuordnung zu mehreren Modellstellen ergibt, diesen im Ausmaß der jeweiligen Verwendung zuzuordnen.

*Zu § 58 Abs. 7:*

Sofern bei einem Stellenwechsel mehr als zwei Gehaltsklassen übersprungen werden, gilt das erste Jahr der Zuordnung zur höher eingereihten Modellstelle als Probezeit. Unmittelbar nach Ablauf der Probezeit kann der Gemeindeangestellte – etwa weil er sich nicht entsprechend bewährt hat – der ursprünglichen (oder einer anderen, zumindest gleich bewerteten) Modellstelle zugeordnet werden, ohne dass dabei die Bestimmungen über die Rückstufung zur Anwendung kommen (§ 61 Abs. 1 letzter Satz).

**Zu Z. 34 (§ 59):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 65 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 35 bis 37 (§ 60):**

*Zu § 60 Abs. 1:*

Abs. 1 zweiter Satz kann in Angleichung an das Dienstrecht der Landesangestellten und aufgrund fehlender Relevanz entfallen. Das System des Erfahrungsanstieges ergibt sich bereits aus der übrigen Bestimmung. Darüber hinaus wird für jene Fälle, in denen ein Gemeindeangestellter bei der Zuordnung zur Modellstelle (§ 58 Abs. 6) nicht über die im Stellenprofil der Modellstellen-Verordnung hinterlegte praktische Erfahrung verfügt, vorgesehen, dass dieser in die Gehaltsstufe 1 der entsprechenden Gehaltsklasse eingestuft wird und dort so lange verbleibt, bis er die geforderte Erfahrung erworben sowie zwei weitere

Jahre zurückgelegt hat (Abs. 1 dritter Satz). Damit wird ausgeschlossen, dass Gemeindeangestellte die (noch) nicht über die erforderliche praktische Erfahrung verfügen, bessergestellt werden, indem sie gleich vorrücken wie jene, die bereits von Beginn an die erforderliche Berufserfahrung mitbringen.

*Zu § 60 Abs. 3:*

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass die Zeiten einer Hemmung nach Abs. 2 nicht für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe zu berücksichtigen sind.

**Zu Z. 38 bis 40 (§ 61):**

In Angleichung an das Dienstrecht der Landesangestellten wird der Begriff der Rückstufung neu gefasst und knüpft nunmehr an die Modellstelle an. Demnach ist unter Rückstufung die Einstufung in eine niedrigere Gehaltsklasse als die bisherige zu verstehen, die sich aufgrund der Zuordnung zu einer anderen, niedriger bewerteten Modellstelle ergibt. Keine Rückstufung liegt vor, wenn ein Gemeindeangestellter nach Ablauf der Probezeit (§ 58 Abs. 7) der früheren oder einer anderen (niedriger bewerteten) Modellstelle zugeordnet wird (Abs. 1 letzter Satz). Durch die Wortfolge „im Anschluss an die Probezeit“ wird klargestellt, dass die Zuordnung zur niedriger bewerteten Modellstelle unmittelbar nach Ablauf der Probezeit erfolgen muss.

**Zu Z. 41 bis 45 (§ 63):**

*Zu § 63 Abs. 3:*

Zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung wird die Möglichkeit vorgesehen, die für jedes Kalenderjahr verpflichtend durchzuführende Leistungsbeurteilung fortzuschreiben. Sofern der Gemeindeangestellte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat, kann der Dienstgeber nunmehr von einer neuerlichen Beurteilung absehen. Daraus folgt, dass eine solche Beurteilung jedenfalls durchzuführen ist, wenn der Arbeitserfolg zuletzt nicht aufgewiesen oder durch besondere Leistungen überschritten wurde. Aber auch dann, wenn der Arbeitserfolg aufgewiesen wurde, steht es dem Dienstgeber offen, neuerlich eine Leistungsbeurteilung vorzunehmen; auf Verlangen des Gemeindeangestellten hat er dies zu tun.

*Zu § 63 Abs. 4:*

Die Beurteilung soll nunmehr einheitlich durch die Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen, die für den Arbeitserfolg innerhalb der Modellfunktion oder der Modellstelle von Bedeutung sind, erfolgen (bisherige lit. b). Darüber hinaus wird aufgrund der großen praktischen Relevanz auch das allgemeine dienstliche Verhalten, etwa der Umgang mit Kunden, Mitarbeitenden oder Vorgesetzten, zu beurteilen sein.

*Zu § 63 Abs. 5 bis 7:*

Die bisherigen Abs. 4 bis 6 sind neu zu bezeichnen und die bestehenden Verweise anzupassen.

**Zu Z. 46 und 47 (§ 64):**

Gemäß dem bisherigen Abs. 6 gebührte einem Gemeindeangestellten nur im Fall des § 63 Abs. 2 auch ohne vorhergehende Leistungsbeurteilung die Leistungsprämie in Höhe von 2,5 % des Monatsbezuges (abzüglich Kinderzulage und Leistungsprämie). Nunmehr wird in Abs. 7 generell die Möglichkeit geschaffen, schon ab Beginn des Dienstverhältnisses und vor der ersten Leistungsbeurteilung eine Prämie in Höhe von bis zu 5 % zu gewähren. Sobald die vorgeschriebene Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, stützt sich der weitere Anspruch des Gemeindeangestellten wie bisher auf Abs. 1.

**Zu Z. 48 (§ 65):**

In Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten wird bei der Kinderzulage ein Sockelbetrag eingeführt. Sämtliche in Abs. 6 genannte Beträge werden an die aktuellen Werte des Jahres 2024 angepasst. Auf die Ausführungen in § 119 wird verwiesen.

**Zu Z. 49 (5. Abschnitt):**

Im neu eingefügten 5. Abschnitt (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“) finden sich die Regelungen zum bisher im Anwendungsbereich des GAG 2005 geltenden Gehaltssystem. Dieser gliedert sich in den 1. Unterabschnitt (Dienstbezüge, Allgemeine Bestimmungen) und den 2. Unterabschnitt (Dienstbezüge,

Sonderbestimmungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen). Dabei werden jene Bestimmungen des 4. Abschnittes, die auch im „Gehaltssystem alt“ Anwendung finden, für sinngemäß anwendbar erklärt. Jene Bestimmungen, die ausschließlich Regelungen zum „Gehaltssystem alt“ vorsehen (es sind dies die bisherigen §§ 56 bis 60), werden in den neuen 5. Abschnitt übernommen. Inhaltlich erfassen die Bestimmungen des 5. Abschnittes in großen Teilen keine Änderung.

**Zu Z. 49 (1. Unterabschnitt):**

Auf die Ausführungen zum 5. Abschnitt wird verwiesen.

**Zu Z. 49 (§ 71a):**

*Zu § 71a Abs. 1:*

Die Regelungen des neuen 5. Abschnittes („Gehaltssystem alt“) gelten ausschließlich für jene Gemeindeangestellten, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war und die nicht in Krankenanstalten oder Pflegeeinrichtungen tätig sind.

*Zu § 71a Abs. 2:*

Im Abs. 2 werden zunächst jene Bestimmungen des 4. Abschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im „Gehaltssystem alt“ weiterhin anzuwenden sind. Die vorgesehenen Änderungen der §§ 61, 63 64 und 65 werden damit auch in diesem Gehaltssystem wirksam. Darüber hinaus sieht der Verweis auf § 61 eine Abweichung vor, welche festlegt, dass die Regelung betreffend die Probezeit (diese besteht im „Gehaltssystem alt“ nicht) keine Anwendung findet.

**Zu Z. 49 (§ 71b):**

Die Abs. 1 und 2 entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 56 Abs. 1 und 2 (auf die Ausführungen zu Art. I § 62 wird verwiesen). Um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird § 56 Abs. 3 bis 5 (diese Regelungen bleiben im „Gehaltssystem neu“ unverändert erhalten) im Abs. 3 für sinngemäß anwendbar erklärt.

**Zu Z. 49 (§ 71c):**

Die Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 57 Abs. 1 und 2 erster Satz. In Abs. 3 wird abweichend zur bisherigen Rechtslage festgelegt, dass für das „Gehaltssystem alt“ das in Anlage 1a angeführte „Allgemeine Gehaltsschema alt“ anzuwenden ist. Um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird § 57 Abs. 4 und 6 (diese Regelungen bleiben im „Gehaltssystem neu“ unverändert erhalten) im Abs. 4 für sinngemäß anwendbar erklärt.

**Zu Z. 49 (§§ 71d bis 71f):**

Mit den §§ 71d bis 71f werden die bisherigen §§ 58 bis 60 inhaltlich unverändert in das „Gehaltssystem alt“ übernommen.

**Zu Z. 50 (2. Unterabschnitt):**

Auf die Ausführungen zum 5. Abschnitt wird verwiesen.

**Zu Z. 51 bis 58 (§ 71g):**

In Folge der Einfügung der §§ 71a bis 71f ist der bisherige § 71a neu zu bezeichnen.

*Zu § 71g Abs. 1:*

Derzeit werden durch einzelne Gemeinden Pflegeeinrichtungen unmittelbar betrieben bzw. Gemeindeangestellte den Trägern von Pflegeeinrichtungen überlassen. Die in diesen Einrichtungen beschäftigten Gemeindeangestellten wurden bisher nach dem allgemeinen Gehaltssystem entlohnt. Die Novelle sieht nunmehr vor, dass die Regelungen des 2. Unterabschnittes – über die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten hinaus – auch für jene Bediensteten Anwendung finden, die in solchen Pflegeeinrichtungen tätig sind. Dadurch sollen die vergleichbaren Tätigkeiten im Pflegebereich in einem Gehaltssystem zusammengeführt und mögliche bestehende Ungleichbehandlungen verringert werden. Erfasst werden dabei alle in Pflegeeinrichtungen beschäftigten Gemeindeangestellten, wie Pflegepersonal, Verwaltungspersonal



oder Haustechnik. Da im Bereich der Gemeinden aktuell nur wenige solcher Einrichtungen bestehen, betrifft die Änderung nur eine geringe Anzahl von Bediensteten. Auf die Ausführungen zu § 95c wird verwiesen.

*Zu § 71g Abs. 2:*

In Abs. 2 werden zunächst jene Bestimmungen des 4. Abschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen weiterhin anzuwenden sind. Die vorgesehenen Änderungen der §§ 61, 63 und 65 werden damit auch in diesem Gehaltssystem wirksam. Darüber hinaus sieht der Verweis auf § 61 eine Abweichung vor, welche festlegt, dass die Regelung betreffend die Probezeit (diese besteht im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen nicht) keine Anwendung findet.

Die Verweise auf die §§ 56 bis 60 („Gehaltssystem neu“) sollen im Abs. 2 entfallen und werden durch die Verweise auf die §§ 71b bis 71f („Gehaltssystem alt“) im Abs. 3 ersetzt (vgl. die Ausführungen zu Abs. 3).

*Zu § 71g Abs. 3:*

In Abs. 3 werden jene Bestimmungen des 1. Unterabschnittes („Gehaltssystem alt“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen anzuwenden sind. Durch die (inhaltlich unveränderten) Verweise auf die §§ 71b bis 71f, welche (ebenso inhaltlich unverändert) der bisherigen Rechtslage entsprechen, wird sichergestellt, dass es diesbezüglich zu keinen Änderungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten kommt.

**Zu Z. 59 (§ 71h):**

In Folge der Einfügung der §§ 71a bis 71f ist der bisherige § 71h neu zu bezeichnen. Aufgrund der Änderungen im nunmehrigen § 71g ist auch der Verweis entsprechend anzupassen.

**Zu Z. 60 (6. bis 8. Abschnitt):**

Aufgrund der Einfügung des neuen 5. Abschnittes sind die bisherigen Abschnitte 5. bis 7. als Abschnitte 6. bis 8. zu bezeichnen.

**Zu Z. 61 (§ 74):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 88 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 62 und 63 (§ 76):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 64 bis 66 (§ 79):**

*Zu § 79 Abs. 1 und 2:*

Durch den Entfall des Abs. 2 kommt es bei der Kündigung von befristeten Dienstverhältnissen zu einer höheren Flexibilität sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer. Zukünftig soll eine derartige Kündigung unter den selben Rahmenbedingungen möglich sein, wie bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis. Es kommt dadurch zu einer Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten. Aufgrund des Entfalls des Abs. 2 sind die folgenden Absätze neu zu bezeichnen.

*Zu § 79 Abs. 3:*

Auf die Ausführungen zu Art. I § 93 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 67 (§ 80):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 94 wird sinngemäß verwiesen.

**Zu Z. 68 (§ 81):**

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge entsprechend anzupassen.

**Zu Z. 69 und 70 (§ 83):**

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge und das Gehalt entsprechend anzupassen.

**Zu Z. 71 (§ 84):**

Die Anpassung ist durch die Änderung des § 35 Abs. 9 bedingt (vgl. die Ausführungen zu Art. I § 40 Abs. 9).

**Zu Z. 72 bis 74 (§ 85):**

*Zu § 85 Abs. 2:*

Es wird vorgesehen, dass die gemäß § 19 Abs. 1 des Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes verpflichtend zu absolvierenden Fortbildungen nicht mehr als Teil der Vor- und Nachbereitungszeit der Betreuungspersonen gelten. Folglich sind nur mehr die darüber hinausgehenden Fortbildungen in die nach Abs. 3 bis 5 zur Verfügung stehenden Kontingente an Vor- und Nachbereitungszeit einzurechnen. Die bestehenden Grenzen betreffend die maximal zulässige Anordnung von Fortbildungen in Abs. 7 sowie § 86 Abs. 3 bleiben davon unberührt.

*Zu § 85 Abs. 8:*

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge entsprechend anzupassen.

*Zu § 85 Abs. 10:*

In Abs. 10 wird festgelegt, dass – analog zu den allgemeinen Bestimmungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57 und 71c) – auch im pädagogischen Bereich der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zwei Gehaltsschemata zur Anwendung kommen sollen. Für alle pädagogischen Fachkräfte, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war, bemisst sich das Gehalt nach dem „Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ (Anlage 9a) und für alle später eingetretenen Fachkräfte nach dem „Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ (Anlage 9).

**Zu Z. 75 bis 78 (§ 87):**

*Zu § 87 Abs. 1:*

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf das Gehalt entsprechend anzupassen.

*Zu § 87 Abs. 4:*

Seit dem Bildungsreform-Anpassungsgesetz 2018 – Sammelgesetz, LGBl.Nr. 45/2018, besteht eine Zuständigkeit der Bildungsdirektion für die Erlassung von Verordnungen nach dem Pflichtschulzeitgesetz.

*Zu § 87 Abs. 5:*

Die geplante Änderung korrigiert ein Redaktionsversehen. Im Zuge der Novellierung durch LGBl.Nr. 51/2015 ist der nunmehr ergänzte Halbsatz irrtümlich entfallen.

Auf die Ausführungen zu § 84 wird sinngemäß verwiesen.

*Zu § 87 Abs. 6:*

In Abs. 6 wird festgelegt, dass – analog zu den allgemeinen Bestimmungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57 und 71c) – auch im Bereich der Musikschullehrer zwei Gehaltsschemata zur Anwendung kommen sollen. Für alle Musikschullehrer, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war bemisst sich das Gehalt nach dem „Gehaltsschema alt für Musikschullehrer“ (Anlage 4a) und für alle später eingetretenen Musikschullehrer nach dem „Gehaltsschema neu für Musikschullehrer“ (Anlage 4).

**Zu Z. 79 (§ 94):**

Aufgrund des zusätzlich geschaffenen Gehaltssystems bedarf es einer Präzisierung der Bestimmung im Hinblick auf Dienstbezüge. Diesbezüglich soll nunmehr ausdrücklich festgelegt werden, dass im Fall einer Überleitung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse die Regelungen des 5. Abschnittes („Gehaltssystem alt“) zur Anwendung kommen.

**Zu Z. 80 (§ 95):**

Auf die Ausführungen zu § 94 wird verwiesen. Der Verweis ist entsprechend anzupassen.

**Zu Z. 81 (§ 95b):**

Aufgrund der Änderungen im nunmehrigen § 71g ist auch der Verweis entsprechend anzupassen.

**Zu Z. 82 (§ 95c):**

*Zu § 95c Abs. 1:*

Auf die Ausführungen zu § 71g Abs. 1 wird verwiesen. Auch die bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle in Pflegeeinrichtungen tätigen Gemeindeangestellten sollen aus den dort genannten Gründen ex lege in das „Gehaltssystem für die Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ überführt werden.

*Zu § 95c Abs. 2:*

Die Gemeindeangestellten sind entsprechend ihrer Verwendung der in der Modellstellen-Verordnung sowie dem Einreihungsplan für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen hinterlegten Modellstelle zuzuordnen. Aufgrund der im Hinblick auf die Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikationen bzw. auf den Erfahrungsanstieg gleichlautenden Regelungen im „Gehaltssystem für die Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ kann die bisherige Gehaltsstufe und der Zeitpunkt der Vorrückung des Gemeindeangestellten unverändert bleiben.

*Zu § 95c Abs. 3:*

Um eine einheitliche Überführung in das neue Gehaltssystem sicherzustellen, sollen allfällige vertragliche Sonderregelungen nach § 70 mit dem Überführungszeitpunkt ihre Wirksamkeit verlieren. In den meisten Fällen wird dies Sonderzulagen betreffen, die Gemeindeangestellten aufgrund ihrer Beschäftigung in einer Pflegeeinrichtung gewährt wurden. Die finanzielle Abgeltung für diese Tätigkeit findet zukünftig bereits über die Zuordnung zur entsprechenden Modellstelle Berücksichtigung. Auf die Ausführungen zu Abs. 4 wird verwiesen.

Die Bestimmung des Abs. 3 steht neuerlichen vertraglichen Sonderregelungen nicht entgegen.

*Zu § 95c Abs. 4:*

Sofern sich der Monatsbezug eines Gemeindeangestellten im Zuge der Überführung verringert, gebührt ihm eine Ergänzungszulage. Maßgeblich für deren Berechnung ist der Zeitpunkt der Überführung. Die Ergänzungszulage teilt dabei das rechtliche Schicksal des Monatsbezuges. Eine mögliche Schlechterstellung des Gemeindeangestellten aufgrund der Überführung soll damit hintangehalten werden.

**Zu Z. 83 und 84 (§ 96):**

*Zu § 96 Abs. 2 lit. a und f:*

Da auf Gemeindeangestellte auch Gehaltsschemata mit mehr als 23 Gehaltsklassen zur Anwendung kommen, wird Abs. 2 lit. a und f dahingehend präzisiert, dass der Gemeindevorstand für die Anstellung sowie die Überstellung in eine höhere Modellstelle ab der Gehaltsklasse 15 zuständig ist.

*Zu § 96 Abs. 2 lit. h:*

Die Zuständigkeit für die Gewährung eines Sonderurlaubes von mehr als 64 Stunden soll weiterhin beim Gemeindevorstand liegen. Sofern der Sonderurlaub jedoch unter der Bedingung gewährt wird, dass für die Dauer desselben die Bezüge entfallen sowie der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt sind (vgl. § 36 Abs. 2), kann dies bis zum Ausmaß von 128 Stunden durch den Bürgermeister erfolgen.

**Zu Z. 85 (§ 115):**

Aufgrund der Neubezeichnung des § 63 Abs. 4 als Abs. 5 ist der Verweis anzupassen.

**Zu Z. 86 (§ 116):**

Die Übergangsbestimmung des Abs. 2 findet sich nunmehr in § 119 Abs. 6, weshalb sie an dieser Stelle entfallen kann.

**Zu Z. 87 (§ 119):**

*Zu § 119 Abs. 1 und 2:*

Die Novelle des GAG 2005 tritt grundsätzlich mit 1. Juli 2024 in Kraft. Lediglich die Regelung betreffend die Altersteilzeit (§ 49b) soll – analog zum Inkrafttreten der Novelle des AIVG, BGBI. I Nr. 118/2023, – rückwirkend mit 1. Jänner 2024 in Kraft gesetzt werden.

*Zu § 119 Abs. 3:*

In Abs. 3 wird die Möglichkeit geschaffen, im Zusammenhang mit den Änderungen im Gehaltssystem erforderliche Verordnungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57, 63 und 71g) bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle zu erlassen und mit 1. Juli 2024 in Kraft zu setzen. Damit wird ein einheitliches Inkrafttreten der notwendigen Bestimmungen sichergestellt.

*Zu § 119 Abs. 4:*

Im Zuge der gegenständlichen Novelle werden sämtliche bislang durch Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage und Verordnungen über die Gewährung einer besonderen Zulage gewährten Zulagen in den Gehaltsschemata (Anlagen 1, 1a, 4, 4a, 5, 8, 9 und 9a) sowie bei der Kinderzulage (§ 65) berücksichtigt. Dadurch befinden sich die Gehaltsansätze und die Kinderzulage einheitlich auf dem Stand des Jahres 2024. Dementsprechend bedarf es einer Anordnung, dass die durch die genannten Verordnungen gewährten Zulagen im Anwendungsbereich des GAG 2005 nicht mehr zu berücksichtigen sind.

*Zu § 119 Abs. 5:*

Die Regelungen betreffend die Elternkarenz und die aufgeschobene Karenz werden im Zuge der gegenständlichen Novelle geändert (vgl. die Ausführungen zu den §§ 40, 41 und 43). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 5 wird sichergestellt, dass die bisherigen Regelungen (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf Gemeindeangestellte, deren Kinder vor dem 1. Juli 2024 geboren, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen wurden, weiterhin Anwendung finden.

*Zu § 119 Abs. 6:*

Mit der gegenständlichen Regelung soll die bisher in § 116 Abs. 2 bestehende Übergangsbestimmung bis zum 1. Oktober 2025 verlängert werden.

**Zu Z. 88 (Anlage 1 bis Anlage 9a):**

*Zu Anlage 1:*

In der Anlage 1 ist das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ des „Gehaltssystems neu“ (vgl. die Ausführungen zum 4. Abschnitt) dargestellt. Es orientiert sich bei den Anfangs- und Endgehältern der jeweiligen Gehaltsklasse am Gehaltsschema des „Gehaltssystems neu“ des LBedG 2000.

Um den veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde Rechnung zu tragen, wird der Erfahrungsanstieg auf Basis des nachfolgenden Schemas abhängig von der Gehaltsklasse verkürzt. Je niedriger die Gehaltsklasse desto weniger Gehaltsstufen werden vorgesehen, da auch in diesem Bereich die erfahrungsbedingte Lernkurve wesentlich steiler verläuft.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
1-4	6
5-8	7
9-11	8

12-14	9
15-17	10
18-23	11

Darüber hinaus wurde die Leistungsprämie in der Höhe von 5 % berücksichtigt und das Gehaltsschema entsprechend abgesenkt.

*Zu Anlage 1a:*

In der Anlage 1a ist das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ des „Gehaltssystems alt“ (vgl. die Ausführungen zum 5. Abschnitt) dargestellt. Diesem liegt das derzeitige Gehaltsschema des GAG 2005 zu Grunde, welches nunmehr an das Gehaltsschema des „Gehaltssystems neu“ des LBedG 2000 angepasst wird. Nachdem im „Gehaltssystem alt“ im Unterschied zum „Gehaltssystem neu“ des LBedG 2000 weiterhin keine Abschläge vorgesehen sind, wenn die Bediensteten nicht über die notwendige praktische Erfahrung für die konkrete Stelle verfügen, wird zum Ausgleich das Gehaltsschema in den Gehaltsklassen 1 bis 17 in den höchsten Gehaltsstufen und in den Gehaltsklassen 16 bis 23 in den unteren Gehaltsstufen abgesenkt.

Um den veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde Rechnung zu tragen, wird der Erfahrungsanstieg auf Basis des nachfolgenden Schemas abhängig von der Gehaltsklasse verkürzt. Je niedriger die Gehaltsklasse desto weniger Gehaltsstufen werden vorgesehen, da in diesem Bereich auch die erfahrungsbedingte Lernkurve wesentlich steiler verläuft.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
1-4	6
5-8	7
9-11	8
12-14	9
15-17	10
18-20	11
21-23	12

Darüber hinaus wurde die Leistungsprämie in der Höhe von 5 % berücksichtigt und das Gehaltsschema entsprechend abgesenkt.

*Zu Anlage 2, 3, 6 und 7:*

Aufgrund der geänderten Paragraphenbezeichnungen, auf welche sich die Anlagen 2, 3, 6, und 7 beziehen, werden diese – inhaltlich ansonsten unverändert – neu erlassen.

*Zu Anlage 4 und 4a:*

Analog zum „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ und zum „Allgemeinen Gehaltsschema alt“ werden auch für Musikschullehrer ein „Gehaltsschema neu für Musikschullehrer“ und ein „Gehaltsschema alt für Musikschullehrer“ vorgesehen (vgl. die Ausführungen zu § 87). Auf die Ausführungen zu den Anlagen 1 und 1a wird sinngemäß verwiesen.

*Zu Anlage 5 und 8:*

In den Gehaltsschemata für Krankenanstalten sowie für Ausbildungsärzte werden sämtliche bislang durch Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage und Verordnungen über die Gewährung einer besonderen Zulage gewährten Zulagen berücksichtigt. Dadurch befinden sich auch die Gehaltsansätze dieser Gehaltsschemata einheitlich auf dem Stand des Jahres 2024.

*Zu Anlage 9:*

In den Anlagen 9 und 9a ist das „Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ sowie das „Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ dargestellt (vgl. die Ausführungen zu § 85). Diesen wird das „All-

gemeine Gehaltsschema neu“ bzw. das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ zu Grunde gelegt und an die bereits bestehenden verkürzten Erfahrungsanstiege angepasst.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
7	4
8-13	5

Auf die Ausführungen zu den Anlagen 1 und 1a wird sinngemäß verwiesen.

#### **Zur Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1988 (Artikel IV)**

##### **Zu Z. 1 (§ 24):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 2 (§ 40):**

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 3 (§ 49):**

Im Verweis auf § 65 GAG 2005 kann die angeordnete Abweichung entfallen, da nunmehr auch in der verwiesenen Bestimmung (und damit grundsätzlich für sämtliche Gemeindebediensteten) der Sockelbetrag zur Kinderzulage vorgesehen wird. Siehe auch die Ausführungen zu § 168 Abs. 2 sowie Art. III § 65.

##### **Zu Z. 4 (§ 73):**

Auf die Ausführungen zu Art. II § 70 wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 5 (§ 79):**

Auf die Ausführungen zu Art. II § 76 wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 5 (§ 81):**

Auf die Ausführungen zu Art. II § 78 wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 6 und 7 (§ 123):**

Im Hinblick auf die Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt wird auf die Ausführungen zu Art. I § 42d und im Hinblick auf die Kinderzulage auf die Ausführungen zu § 49 sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 8 (§ 142):**

Auf die Ausführungen zu Art. III § 96 Abs. 2 lit. h wird sinngemäß verwiesen.

##### **Zu Z. 9 (§ 155):**

Aufgrund des Entfalls der Regelung zum Sockelbetrag in den §§ 49 und 123 soll nunmehr der Sockelbetrag nach § 65 GAG 2005 herangezogen werden. Es kommt dadurch zu keinen inhaltlichen Änderungen. Auf die Ausführungen zu § 49 wird verwiesen.

##### **Zu Z. 10 (§ 168):**

Die Novelle des GBedG 1988 tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Auf die Ausführungen zu Art. III § 119 Abs. 4 und 5 wird sinngemäß verwiesen.

#### **Zur Änderung des Landesverwaltungsgerichtsgesetzes (Artikel V)**

##### **Zu Z. 1 bis 3 (§ 5):**

*Zu § 5 Abs. 2 und 6:*

Die Regelung des Abs. 2 wird dahingehend ergänzt, dass das Amt von Mitgliedern des Landesverwaltungsgerichtes nicht nur bei einem Amtsverlust nach § 27 StGB, sondern auch bei einem solchen nach

§ 3k Verbotsgesetz 1947 endet. Ebenso wird die Bestimmung über die vorläufige Amtsenthebung in Abs. 6 entsprechend angepasst. Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird verwiesen.

*Zu § 5 Abs. 5:*

Bereits mit der Novelle LGB1.Nr. 69/2019 wurde vorgesehen, dass die Entscheidungen über die Amtsenthebung eines Mitgliedes und die vorläufige Enthebung von der Ausübung des Amtes einem Senat gemäß § 9 Abs. 3 zukommen sollen. § 5 Abs. 5 soll dementsprechend angepasst werden.

**Zu Z. 4 bis 6 (§§ 18 und 19):**

Im Hinblick auf die neu geschaffene Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt wird die Zuständigkeit des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Landesverwaltungsgerichtes als Dienstbehörde festgelegt. Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird verwiesen.

Darüber hinaus ist in § 19 Abs. 8 der Verweis aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

**Zu Z. 7 (§ 26):**

Die Novelle des LVwG-G tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Aufgrund der in den §§ 18 und 19 enthaltenen Verweise auf das LBedG 1988 bzw. das LBedG 2000 kommen auch die jeweiligen Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen sinngemäß zur Anwendung.

Der XXXI. Vorarlberger Landtag hat in seiner 3. Sitzung im Jahr 2024, am 10. April, nach einstimmiger Annahme nachstehenden VP/Grüne-Abänderungsantrags, das in der Regierungsvorlage, Beilage 32/2024, enthaltene Gesetz in der geänderten Fassung in 2. Lesung in zwei Teilen – wie folgt – mehrheitlich beschlossen:

- im 1. Teil „die Punkte 1. bis 3., 7. bis 9., 11., 16. bis 41. und 43. bis 47. des Art I, den Art II, die Punkte 1. bis 5., 9. bis 11., 13., 17. bis 65. und 67. bis 88. des Art III, den Art IV und den Art V“ einstimmig und
- im 2. Teil „die Punkte 4., 5., 6., 10., 12., 13., 14., 15. und 42. des Art I und die Punkte 6., 7., 8., 12., 14., 15., 16., und 66. des Art III“ mit den Stimmen der VP- und NEOS-Fraktion, der Fraktion Die Grünen sowie des fraktionslosen Abg. Hopfner (dagegen: FPÖ und SPÖ).

Weiters wurde die Regierungsvorlage, Beilage 32/2024, in der geänderten Fassung noch als Ganzes in 3. Lesung einstimmig beschlossen.

„Die Regierungsvorlage wird wie folgt geändert:

*a) Im Art. I lautet die Z. 47:*

*„47. Die Anlage 3 wird durch die angeschlossene Anlage 3 (zu § 64 Abs. 3) und die Anlage 6 durch die angeschlossene Anlage 6 (zu § 82a Abs. 2 iVm § 64) ersetzt.“*

*b) Im Art. III werden die der Regierungsvorlage angeschlossenen Anlagen 3 und 7 durch die diesem Antrag angeschlossenen Anlagen 3 (zu § 58 Abs. 3 und § 71d Abs. 3) und 7 (zu § 71g Abs. 3 iVm § 71d) ersetzt.“*

*Begründung:*

*Im Zuge der Änderungen im Gehaltssystem war es notwendig, auch die Bezeichnung der Anlagen, welche die Textbausteine für die Festlegung der Modellstellen enthalten (Art. I Anlage 3; Art. III Anlagen 3 und 7), anzupassen. Inhaltlich sollten die Anlagen unverändert bleiben. Die Behindertenanwaltschaft wies in einer (erst nach Erstellung der Regierungsvorlage eingelangten) Stellungnahme darauf hin, dass in diesen Anlagen nicht mehr zeitgemäße Begriffe betreffend Menschen mit Behinderung enthalten seien.*

*Mit dem vorliegenden Antrag wird dem Anliegen der Behindertenanwaltschaft Rechnung getragen; die Begrifflichkeiten werden an die heute übliche Terminologie angepasst (z.B. „Menschen mit Behinderungen“ statt „Behinderter“). Abgesehen von diesen terminologischen Adaptierungen erfolgt keine Änderung.*



**Anlage 3**  
(zu § 64 Abs. 3)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>		
<b>Wirkungsbereich</b>		
<b>Textbausteine X</b>	<b>Textbausteine Y</b>	
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereiches. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.	12	16
Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereiches bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.	27	31
Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatsverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und für die Vernetzung der Sachbereiche erfordert.	42	46
Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	57	61
Flächendeckende Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.	68	77
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	81	94
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	94	

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeitung ausgeführt.	16	16	Bei der Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft.
Die Aufgaben werden nach summarischen, pauschalen Aufträgen, oder auch mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine ausgeführt, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	31	31	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs nach klar in Normen, Handbüchern oder sonstigen Regelungen festgelegten Rahmenvorgaben, was einfache Ermessensentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	46	46	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	61	61	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben werden Andere (Mitarbeiter, Behörden, Kunden, etc.) in einem oder mehreren Sachbereichen fachlich betreut.
Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach konkreten Zielvorgaben mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	77	77	Laufend fachliche Betreuung Anderer im einem Fachbereich.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen, groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	94	94	Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.	10	15	sowie praktischer Erfahrung von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckerziehung.	25	30	sowie praktischer Erfahrung von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses mit Zweckerziehung (kfm. Fachschule)	40	45	sowie praktischer Erfahrung von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses mit Zusatzerziehung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelerziehung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	46	59	sowie praktischer Erfahrung von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.	55	71	sowie praktischer Erfahrung von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS.	65	83	sowie praktischer Erfahrung von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS mit Zusatzerziehung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelerziehung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	69	94	sowie praktischer Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni / FH).	74		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzerziehung oder FH Magister alt.	79		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (FH / Uni), FH Magister mit Zusatzerziehung oder Uni Magister.	84		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzerziehung (FH / Uni) oder Uni Magister mit Zusatzerziehung oder Uni Dipl. Ing.	89		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Doktorats mit Zusatzerziehung oder einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzerziehung.	94		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Kommunikation/Kundenorientierung</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Textbausteine Y</b>		
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	16	16	Dabei geht es um Kontakte mit Kunden oder Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch mit Rückfragen.	31	31	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Kunden oder Dritten auf zumeist ähnlichen Positionsniveau. Fachliche Auskünfte eingeschränkt auf den eigenen Arbeitsbereich.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Maßnahmen, Produkten oder Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	46	46	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen im eingespielten Kontakt und/oder fallweise MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Produkten, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Situationsanalysen und Optimierungen erfordert.	61	61	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährtem Ablauf in bekannten Geschäftsfällen.	77	77	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen.	94	94	Ansprechpartner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträger in Politik / öffentlicher Verwaltung und/oder intern laufend hohe Ebene.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz-Linie</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Textbausteine Y</b>		
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden MitarbeiterInnen, die mit Routineaufgaben befasst sind.	19	16	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von MitarbeiterInnen, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	37	31	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten, die einen anspruchsvollen Fachbereich selbständig wahrnehmen.	56	46	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	75	61	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.	94	77	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
		94	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiter.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz Projekt/Fach			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Fachliche Überprüfung von Arbeitsergebnissen von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	16	16	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle. Organisatorische Auftragsabwicklung. Einarbeitung, Unterweisung von Kollegen. Bericht zur Arbeitssituation an Vorgesetzte.	31	31	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeordneten Fachbereich.	46	46	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	61	61	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen Fachbereich mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen...).	77	77	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere anspruchsvolle Fachbereiche mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	94	94	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Körperliche Beanspruchung			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	9	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	19	14	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 10% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Gehen.	33	33	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 35% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei gutem Bewegungsfreiraum.	56	56	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 70% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.	94	94	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umwelteinflüsse</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	9	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	19	14	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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	33	33	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	56	56	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% 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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	94	94	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Menschen mit herausforderndem Verhalten und Erkrankungen oder Behinderungen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	24	24	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	47	47	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	70	70	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	94	94	Solche Situationen ergeben sich laufend.

**Anlage 6**  
(zu § 82a Abs. 2 iVm § 64)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Textbausteine Y</b>
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.	11	16	sowie praktischer Erfahrung von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckausbildung.	28	32	sowie praktischer Erfahrung von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung oder einer kfm. Fachschule.	40	48	sowie praktischer Erfahrung von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung (kfm. Fachschule) und mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	45	64	sowie praktischer Erfahrung von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (> 3 Jahre) ohne Zusatzausbildung.	50	80	sowie praktischer Erfahrung von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (> 3 Jahre) mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen der Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	55	96	sowie praktischer Erfahrung von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.	65	112	sowie praktischer Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / Kfm. oder einer AHS mit Zusatzausbildung oder einer Meisterprüfung mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / techn. oder einer BHS / Kfm. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	76		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / techn. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	82		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni / FH).	88		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzausbildung oder FH Magister alt.	94		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (FH / Uni), FH Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Magister.	100		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzausbildung (FH / Uni) oder Uni Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Dipl. Ing.	106		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeit ausgeführt.	17	17	Bei der Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft.
Die Aufgaben werden nach summarischen, pauschalen Aufträgen, oder auch mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine ausgeführt, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	34	34	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbstständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs nach klar in Normen, Handbüchern oder sonstigen Regelungen festgelegten Rahmenvorgaben, was einfache Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	51	51	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	68	68	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben werden Andere (Mitarbeiter, Behörden, Kunden, etc.) in einem oder mehreren Sachbereichen fachlich betreut.
Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach konkreten Zielvorgaben mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	90	90	Laufend fachliche Betreuung Anderer in einem Fachbereich.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen, groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	112	112	Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Wirkungsbereich</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsarbeiten innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereiches. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.	13	17	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereiches bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.	27	34	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben kaum Folgen für nachgelagerte Stellen.
Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatsverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und für die Vernetzung der Sachbereichs erfordert.	44	51	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Kunden oder Dritte.
Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	61	68	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereichs oder anderer Bereiche der Organisation, auf Kunden oder externe AnsprechpartnerInnen.
Flächendeckende Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.	78	90	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung des eigenen oder anderer Organisationsbereiche, auf Kunden und externe AnsprechpartnerInnen.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	95	112	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Unternehmensstrategien) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen und anderer Unternehmensbereiche.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Kommunikation/Kundenorientierung		
<b>Textbausteine X</b>		<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	17	17 Dabei geht es um Kontakte mit Kunden oder Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch mit Rückfragen.	34	34 Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Kunden oder Dritten auf zumeist ähnlichen Positionsniveau. Fachliche Auskünfte eingeschränkt auf den eigenen Arbeitsbereich.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Maßnahmen, Produkten oder Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	51	51 Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen im eingespielten Kontakt und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Produkten, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Situationsanalysen und Optimierungen erfordert.	68	68 Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährtem Ablauf in bekannten Geschäftsfällen.	90	90 Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen.	112	112 Ansprechpartner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträger in Politik / öffentlicher Verwaltung und / oder intern laufend hohe Ebene.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz-Linie		
<b>Textbausteine X</b>		<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden MitarbeiterInnen, die mit Routineaufgaben befasst sind.	22	17 Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von MitarbeiterInnen, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	44	34 Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten, die einen anspruchsvollen Fachbereich selbständig wahrnehmen.	66	51 Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	89	68 Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.	112	90 Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
		112 Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt bzw. indirekt unterstellte MitarbeiterInnen.



<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz Projekt/Fach			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	17	17	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erstellen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle. Organisatorische Auftragsabwicklung. Einarbeit, Unterweisung von Kollegen. Bericht zur Arbeitssituation an Vorgesetzte.	34	34	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugewiesenen Fachbereich.	51	51	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	68	68	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen Fachbereich mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen...).	90	90	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere anspruchsvolle Fachbereiche mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	112	112	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Körperliche Beanspruchung			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	22	16	Die Dauer der Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 10% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Gehen.	40	40	Die Dauer der Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 35% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei gutem Bewegungsfreiraum.	70	70	Die Dauer der Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 70% der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.	112	112	Die Dauer der Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umwelteinflüsse</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	22	16	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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	40	40	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	70	70	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% 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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	112	112	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Menschen mit herausforderndem Verhalten und Erkrankungen oder Behinderungen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	28	28	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	56	56	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	84	84	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	112	112	Solche Situationen ergeben sich laufend.

**Anlage 3**  
(zu § 58 Abs. 3 und § 71d Abs. 3)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Ausbildung</b>			<b>Erfahrung in Funktion</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer kurzen Einweisung von einigen Tagen, Wochen. Oder: kurze Anlehre, bis 6 Monate am Arbeitsplatz.	10	15	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 1-jährigen Anlehre am Arbeitsplatz.	15	30	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 2-jährigen Anlehre an mehreren Arbeitsplätzen. Oder: 2-jährige Berufsausbildung oder Kurzlehre. Oder: 3-jährige Lehre, die jedoch nicht auf den Arbeitsplatz zweckgerichtet sein muss.	20	45	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen handwerklich orientierten Berufslehre.	25	60	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre.	35	75	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-4-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre (zB Handelsschule).	40	90	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise den Abschluss einer mittleren Schulausbildung (ohne Matura), ergänzt mit einem oder mehreren Zusatzdiplomen, die berufsbegleitend in Lehrgängen über mehrere Semester erworben werden – z.B.: Controller-Lehrgang, Bilanzbuchhalter.	50	100	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer allgemein bildenden höheren Schule (4 Jahre – ohne Fachvertiefung, Matura).	60		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer 4-5-jährigen berufsbildenden höheren Schule (Matura).	65		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer berufsbildenden höheren Schule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung.	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule.	80		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung. Oder: Uni-Abschluss.	90		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Uni oder einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung oder Dissertation.	95		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise eines mehrfachen Uni-Abschlusses oder einer Habilitation.	100		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Handlungsspielraum</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Selbständigkeit</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Richtlinien (Gesetzen, Betriebsvorschriften, Qualitätsrichtlinien, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachlich/technisch und administrativ) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
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, Verbänden etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
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 (Behörden, Verbänden, etc.) in mehreren Themen- und Fachgebieten.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Wirkungsbereich</b>			
<b>Wirkungsbreite</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Wirkungsart</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsaufgaben 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.
Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatsverantwortung. Ursachen und Zusammenhang müssen durchschaut 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, Kunden oder Dritte.
Bearbeitung eines komplexen, umfassend vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich/technisch und administrativ.	60	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche – in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Gemeindeverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereiches und anderer Organisationsbereiche der Gemeindeverwaltung.

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

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Führungskompetenz – Linie</b>			
<b>Führungsbereich</b>	<b>Führungsspanne</b>		
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
Es werden fachliche Führungsaufgaben wahrgenommen wie zum Beispiel Einsatz und Betreuung von MitarbeiterInnen; organisatorisches und administratives. Weisungsbefugnis, aber keine disziplinarische Führung (z.B. Entlassungsandrohung, Versetzungen etc.).	15	15	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden Bediensteten, die mit Routineaufgaben befasst sind. Auch disziplinarische Führung.	30	30	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	45	45	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten oder Bediensteten, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen.	60	60	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	80	80	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Verwaltungsbereiche der Gemeinde.	100	100	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte MitarbeiterInnen.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Kundenorientierung</b>			
<b>Sachniveau</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Kundenebene</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Erteilung von Routineauskünften aus Verzeichnissen, Listen, Arbeitspapieren, Handbüchern usw., was Grundverständnis der Organisation erfordert.	15	15	Ansprechpartner sind in der Regel einzelne interne persönlich gut bekannte KollegInnen.
Erteilung von individuell zugeschnittenen Auskünften, was Sach- und Organisationsverständnis über den zugewiesenen Aufgabenbereich erfordert.	30	30	Ansprechpartner sind in der Regel mehrere interne Kontaktpersonen von zumeist ähnlichem Positionsniveau aus verschiedenen Bereichen, nur zum Teil kollegial bekannt. Gelegentlich auch externe Routinekontakte.
Empfehlung von Maßnahmen, Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	45	45	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen wie Kunden, Bürger im eingespielten Kontakt und/oder öfters MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Empfehlung von Lösungsansätzen, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Abklärungen zur Situation und Optimierungen erfordert.	60	60	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen wie Kunden, Bürger und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährten Ablaufschemata (spezialisierte Projektabwicklung = Projektierung).	80	80	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Festlegung von Positionen und Wahrnehmung von Verhandlungen bei komplexen variierenden Vorhaben oder grundsätzlichen Organisationsangelegenheiten bzw. Geschäftsfällen.	100	100	Ansprechpartner sind in der Regel Entscheidungsträger mit hoher Gestaltungskompetenz.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Arbeitszeitflexibilität</b>			
<b>Ereignischarakter</b>	<b>Anforderungsgrad</b>		<b>Ereignishäufigkeit</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	10	10	Solche Ereignisse ergeben sich gelegentlich und sind daher kaum relevant.
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation. Außerdem werden dadurch Erschwernisse durch Nachtarbeit abgedeckt.	20	20	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 5 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	35	35	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 8 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation.	60	60	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 12 mal im Monat.
Der Einsatz kann spontan, überraschend auch an Wochenenden und Feiertagen erfolgen und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Zeitkompensation.	100	100	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich mehr als 12 mal im Monat.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Konfrontationsanfall</b>			<b>Häufigkeit</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Menschen mit herausforderndem Verhalten und Erkrankungen oder Behinderungen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	25	25	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	50	50	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	75	75	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	100	100	Solche Situationen ergeben sich laufend.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Körperliche Beanspruchung</b>			
<b>Art der Beanspruchung</b>			<b>Dauer der Beanspruchung</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	10	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	20	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über 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 über 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 über ca. 2/3 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 ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>		
<b>Umgebungseinflüsse</b>		
<b>Gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse</b>	<b>Dauer der Einflüsse</b>	
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad
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 erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
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 über 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).	35	35 Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über 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 über ca. 2/3 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 über annähernd die ganze Arbeitszeit.



**Anlage 7**  
(zu § 71g Abs. 3 iVm § 71d)

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.	11	16	sowie praktischer Erfahrung von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckausbildung.	28	32	sowie praktischer Erfahrung von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung oder einer kfm. Fachschule.	40	48	sowie praktischer Erfahrung von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung (kfm. Fachschule) und mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	45	64	sowie praktischer Erfahrung von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (>3 Jahre) ohne Zusatzausbildung.	50	80	sowie praktischer Erfahrung von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (>3 Jahre) mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 150 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	55	96	sowie praktischer Erfahrung von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.	65	112	sowie praktischer Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/Kfm. oder einer AHS mit Zusatzausbildung oder einer Meisterprüfung mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/techn. oder einer BHS/Kfm. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	76		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS/techn. mit Zusatzausbildung im Ausmaß von ca. 300 Unterrichtseinheiten (im Rahmen einer Einzelausbildung bzw. in Form eines individuell auf die Funktion zugeschnittenen Curriculums).	82		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni/FH).	88		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzausbildung oder FH Magister alt.	94		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (Uni/FH), FH Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Magister.	100		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzausbildung (FH/Uni) oder Uni Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Dipl. Ing.	106		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Entscheidungskompetenz</b>			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeit ausgeführt.	17	17	Bei der Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft.
Die Aufgaben werden nach summarischen, pauschalen Aufträgen, oder auch mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine ausgeführt, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	34	34	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs nach klar in Normen, Handbüchern oder sonstigen Regelungen festgelegten Rahmenvorgaben, was einfache Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	51	51	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugewiesenen Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	68	68	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben werden Andere (Mitarbeiter, Behörden, Kunden, etc.) in einem oder mehreren Sachbereichen fachlich betreut.
Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach konkreten Zielvorgaben mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	90	90	Laufend fachliche Betreuung Anderer in einem Fachbereich.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	112	112	Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen.
<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Wirkungsbereich</b>			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.	13	17	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereichs bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.	27	34	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben kaum Folgen für nachgelagerte Stellen.
Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatsverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und für die Vernetzung der Sachbereiche erfordert.	44	51	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Kunden oder Dritte.
Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	61	68	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches oder anderer Bereiche der Organisation, auf Kunden oder externe AnsprechpartnerInnen.
Flächendeckende Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.	78	90	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis/die Leistung des eigenen oder anderer Organisationsbereiche, auf Kunden und externe AnsprechpartnerInnen.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	95	112	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Unternehmensstrategien) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen und anderer Unternehmensbereiche.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	112		

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Kommunikation/Kundenorientierung			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	17	17	Dabei geht es um Kontakte mit Kunden oder Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch mit Rückfragen.	34	34	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Kunden oder Dritten auf zumeist ähnlichen Positionsniveau. Fachliche Auskünfte eingeschränkt auf den eigenen Arbeitsbereich.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Maßnahmen, Produkten oder Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	51	51	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen im eingespielten Kontakt und/oder fallweise MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Produkten, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Situationsanalysen und Optimierungen erfordert.	68	68	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährtem Ablauf in bekannten Geschäftsfällen.	90	90	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen.	112	112	Ansprechpartner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträger in Politik / öffentlicher Verwaltung und/oder intern laufend hohe Ebene.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b> Führungskompetenz – Linie			
<b>Textbausteine X</b>	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	<b>Textbausteine Y</b>
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden MitarbeiterInnen, die mit Routineaufgaben befasst sind.	22	17	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von MitarbeiterInnen, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	44	34	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten, die einen anspruchsvollen Fachbereich selbständig wahrnehmen.	66	51	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	89	68	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.	112	90	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeitern.
		112	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiter.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Führungskompetenz Projekt/Fach</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Fachliche Überprüfung von Arbeitsergebnissen von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	17	17	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team. Fortschritts- und Ergebniskontrolle. Organisatorische Auftragsabwicklung. Einarbeitung, Unterweisung von Kollegen. Bericht zur Arbeitssituation an Vorgesetzte.	34	34	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatkontrolle. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	51	51	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	68	68	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen Fachbereich mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen...).	90	90	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere anspruchsvolle Fachbereiche mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	112	112	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Körperliche Beanspruchung</b>			
<b>Textbausteine X</b>			<b>Textbausteine Y</b>
	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	22	16	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Gehen.	40	40	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 35 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei gutem Bewegungsfreiraum.	70	70	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel ca. 70 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.	112	112	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Umwelteinflüsse</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Textbausteine Y</b>
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	11	6	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	22	16	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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	40	40	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	70	70	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70 % 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, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).	112	112	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

<b>Textbausteine zur Anforderungsart</b>			
<b>Passive psychische Belastung</b>			
<b>Textbausteine X</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Anforderungsgrad</b>	<b>Textbausteine Y</b>
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Menschen mit herausforderndem Verhalten und Erkrankungen oder Behinderungen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	28	28	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	56	56	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von dem / der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	84	84	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	112	112	Solche Situationen ergeben sich laufend.