

Entwurf

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom, mit welcher die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festgelegt und einem Gehaltsschema und Gehaltsband zugeordnet werden (Modellstellen-Verordnung)

Auf Grund des § 28 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgl. LBedG 2020, LGBl. Nr. xx/xxxx, wird verordnet:

1. Abschnitt

§ 1. Für die Festlegung der Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen sind die im 2. bis 3. Abschnitt dargestellten Differenzierungskriterien und Anforderungsstufen maßgeblich, weiters werden die Modellstellen jeweils einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zugeordnet.

2. Abschnitt

Schema B1

Führung I

§ 2. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung I“ ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsreichweite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Gestaltung der Strategie für die eigene Gruppe oder Landesamtsdirektor-Stellvertreter.
2. Stufe 2: Gestaltung der Strategie für die eigene Gruppe mit Landesamtsdirektor-Stellvertreter.
3. Stufe 3: Gestaltung der Strategie für die Gesamtorganisation.

(3) Die Modellfunktion „Führung I“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE I1/3	Wirkungsreichweite Stufe 1	B1/24
FUE I2/3	Wirkungsreichweite Stufe 2	B1/25
FUE I3/3	Wirkungsreichweite Stufe 3	B1/26

Führung II

§ 3. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung II“ ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.

(2) Die Anforderungsstufen der Wirkungsreichweite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Aktivitäten mit innovativem und konzeptionellem Charakter.
2. Stufe 2: Aktivitäten in der grundsätzlichen Konzeption und Strategie.

(3) Die Modellfunktion „Führung II“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE II1/2	Wirkungsreichweite Stufe 1	B1/22
FUE II2/2	Wirkungsreichweite Stufe 2	B1/23

Führung III

§ 4. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung III“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen der Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Führung von Führungskräften und/oder Expertinnen bzw. Experten.
2. Stufe 2: Führung von mehreren Führungsebenen.

(3) Die Modellfunktion „Führung III“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE III1/2	Führungskompetenz Stufe 1	B1/19
FUE III2/2	Führungskompetenz Stufe 2	B1/20

Führung IV

§ 5. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung IV“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach groben Richtlinien und Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Vernetzter Fachbereich mit mehreren administrativen und fachlichen Schwerpunkten.
2. Stufe 2: Vernetzter Fachbereich mit fachbereichsübergreifenden Aktivitäten.

(4) Die Modellfunktion „Führung IV“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen den in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
FUE IV1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/15
FUE IV2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/16
FUE IV2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/16
FUE IV3/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/17
FUE_IV4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2 sowie die Erfüllung der in Abs. 5 genannten Voraussetzungen.	B1/18

(5) Bei der direkten Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/18 erreicht werden.

Führung V

§ 6. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung V“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Handlungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Ermessensentscheide, genaue Richtlinien, Schema.
2. Stufe 2: Entscheide bei individuellen Planungen, Dispositionen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Gleichartige Sachbereiche.
2. Stufe 2: Mehrere, verschiedene Sachbereiche.

(4) Die Modellfunktion „Führung V“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
FUE V1/3	Handlungskompetenz Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/11
FUE V2a/3	Handlungskompetenz Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/12
FUE V2b/3	Handlungskompetenz Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/12
FUE_V3/3	Handlungskompetenz Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/13

Führung VI

§ 7. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung VI“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und dem Umfang der Führungsverantwortung.

(2) Die Anforderungsstufen für den Umfang der Führungsverantwortung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erstellen von Aufgaben für das Team.
2. Stufe 2: Erstellen von Aufgaben für das Team, auch Beurteilungen und Orientierungsgespräche.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eingeschränkter Aufgabenbereich, in einem Sachgebiet.
2. Stufe 2: Eingeschränkter Aufgabenbereich, in mehreren Sachgebieten.

(4) Die Modellfunktion „Führung VI“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
FUE VII/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/7
FUE VI2a/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/8
FUE VI2b/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/8
FUE VI3/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/9
FUE_VI4/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2 sowie die direkte Führung von mehr als vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	B1/10

1. Führungsebene KRAGES

§ 8. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „1. Führungsebene KRAGES“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 1. Führungsebene eines Krankenhauses mit weniger als 300 Gesamtmitarbeiteranzahl.
2. Stufe 2: 1. Führungsebene eines Krankenhauses von weniger als 900 Gesamtmitarbeiterzahl oder Stabstellenleitung der Geschäftsführung inkl. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter Führung.
3. Stufe 3: 1. Führungsebene eines Krankenhauses mit mehr als 900 Gesamtmitarbeiteranzahl.
4. Stufe 4: Bereichsleitungen der Direktion - erweitertes Führungsteam der Geschäftsführung mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich.
5. Stufe 5: Bereichsleitungen der Direktion - erweitertes Führungsteam der Geschäftsführung mit mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich.

(3) Die Modellfunktion „1. Führungsebene KRAGES“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FKRA I1/5	Führungskompetenz Stufe 1	B1/19
FKRA I2/5	Führungskompetenz Stufe 2	B1/20
FKRA I3/5	Führungskompetenz Stufe 3	B1/21
FKRA I4/5	Führungskompetenz Stufe 4	B1/22
FKRA I5/5	Führungskompetenz Stufe 5	B1/23

2. Führungsebene KRAGES

§ 9. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „2. Führungsebene KRAGES“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 2. Führungsebene in den Krankenhäusern und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiterführung.
2. Stufe 2: 2. Führungsebene in den Krankenhäusern und zusätzliche außerordentliche über den zugewiesenen Bereich hinausgehende Tätigkeiten im Auftrag der 1. Führungsebene.
3. Stufe 3: Leitung eines Fachbereichs in der Direktion kleiner drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und übergeordnete unternehmensweite fachliche Führung der dezentralen Organisationseinheiten.
4. Stufe 4: Leitung eines Fachbereichs in der Direktion mit mindestens drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und übergeordnete unternehmensweite fachliche Führung der dezentralen Organisationseinheiten.

(3) Die Modellfunktion „2. Führungsebene KRAGES“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FKRA II1/4	Führungskompetenz Stufe 1	B1/15
FKRA II2/4	Führungskompetenz Stufe 2	B1/16
FKRA II3/4	Führungskompetenz Stufe 3	B1/17
FKRA II4/4	Führungskompetenz Stufe 4	B1/18

Operative Führung im Krankenhaus

§ 10. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Operative Führung im Krankenhaus“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Bearbeitung fachspezifischer Aufträge nach groben Richtlinien und Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Bearbeitung fachspezifischer Aufträge nach konkreten Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachbereich mit mehreren administrativen und fachlichen Schwerpunkten.
2. Stufe 2: Fachbereich mit fachbereichsübergreifenden Aktivitäten.

(4) Die Modellfunktion „Operative Führung im Krankenhaus“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
OFKRA1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/9
OFKRA2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/10
OFKRA2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/10
OFKRA3/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/11
OFKRA4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2 sowie die direkte Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	B1/12

Strategische Expertinnen bzw. Experten

§ 11. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ ergeben sich aus der Selbstständigkeit.

(2) Die Anforderungsstufen für die Selbstständigkeit sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erarbeitung von Strategien mit hohem innovativen Anteil für die Gesamtorganisation in einem Fachgebiet.
2. Stufe 2: Erarbeitung von Strategien mit hohem innovativem Anteil für die Gesamtorganisation in mehreren Fachgebieten.

(3) Die Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
STR Exp1/2	Selbstständigkeit Stufe 1	B1/19
STR Exp2/2	Selbstständigkeit Stufe 2	B1/20

Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

§ 12. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Grobe Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Konkrete Ziele, breiter Handlungsspielraum in der Wahl der Mittel.

(3) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erarbeitung von Standardlösungen/Expertisen.
2. Stufe 2: Erarbeitung von Lösungen/Expertisen mit hohem innovativem/konzeptionellem Anteil für den eigenen Organisationsbereich.
3. Stufe 3: Erarbeitung von Lösungen/Expertisen mit hohem innovativem/konzeptionellem Anteil mit Wirkung über mehrere Organisationsbereiche.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
VA Exp1/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 1	B1/15
VA Exp2a/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 2	B1/16
VA Exp2b/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 1	B1/16
VA Exp3a/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 3	B1/17
VA Exp3b/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 2	B1/17
VA Exp 4/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 3	B1/18

Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten

§ 13. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität des Fachbereichs.

(2) Die Anforderungsstufen für die Komplexität des Fachbereichs sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Abgegrenzt, überschaubar.
2. Stufe 2: Komplex, umfassend vielseitig, Koordination von Schnittstellen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Grad der Fachführung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachliche Betreuung.
2. Stufe 2: Fachliche Kontrolle, Arbeitsverteilung.
3. Stufe 3: Prozessverantwortung, Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA Spz1/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 1	B1/11
VA Spz2a/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 2	B1/12
VA Spz2b/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 1	B1/12
VA Spz3a/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 3	B1/13
VA Spz3b/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 2	B1/13
VA Spz4/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 3	B1/14

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung

§ 14. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ ergeben sich aus der Handlungskompetenz und der Komplexität der Sachbereiche.

(2) Die Anforderungsstufen für die Handlungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Reaktiv: vielseitige Ausführungen nach groben Auftrag.
2. Stufe 2: Aktiv: Vorbereitung, Durchführung der Fälle, Abstimmung der Planungen/Disposition auf individuell, wechselnde Situationen.
3. Stufe 3: Fachliche Betreuung, Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Komplexität der Sachbereiche sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Homogen: Breites Aufgabenspektrum innerhalb eines Sachbereiches.
2. Stufe 2: Heterogen: Breites Aufgabenspektrum in mehreren Sachbereichen.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
VA Sb1/4	Handlungskompetenz Stufe 1 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/7
VA Sb2a/4	Handlungskompetenz Stufe 1 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/8
VA Sb2b/4	Handlungskompetenz Stufe 2 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/8
VA Sb3a/4	Handlungskompetenz Stufe 2 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/9
VA Sb3b/4	Handlungskompetenz Stufe 3 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/9
VA Sb4/4	Handlungskompetenz Stufe 3 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/10

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein

§ 15. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Reaktive Bearbeitung: Klare, eng gesteckte Richtlinien/Vorgaben.
2. Stufe 2: Aktive Bearbeitung: Eigenständige Festlegungen in Ausführungen (Optimierung).

(3) Die Anforderungsstufen für das Einsatzspektrum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Stammaufgaben.
2. Stufe 2: Breites Aufgabenspektrum.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
VA SbA1/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Einsatzspektrum Stufe 1	B1/4
VA SbA2a/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Einsatzspektrum Stufe 2	B1/5
VA SbA2b/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Einsatzspektrum Stufe 1	B1/5
VA SbA3/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Einsatzspektrum Stufe 2	B1/6

Verwaltung/Administration Servicedienste

§ 16. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbstständigkeit.

(2) Die Anforderungsstufen für die Selbstständigkeit sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erhält Unterstützung, Überprüfung.
2. Stufe 2: Eigenständig.

(3) Die Anforderungsstufen für den Auftragscharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Aufträge - kein Eingriff in Arbeitsabläufe.
2. Stufe 2: Stammaufträge - Anpassung Arbeitsabläufe im Rahmen dieser Aufgaben.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
VA Sd1/3	Selbstständigkeit Stufe 1 und Auftragscharakter Stufe 1	B1/1
VA Sd2a/3	Selbstständigkeit Stufe 1 und Auftragscharakter Stufe 2	B1/2
VA Sd2b/3	Selbstständigkeit Stufe 2 und Auftragscharakter Stufe 1	B1/2
VA Sd3/3	Selbstständigkeit Stufe 2 und Auftragscharakter Stufe 2	B1/3

Ärztliche Expertinnen bzw. Experten

§ 17. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ ergeben sich aus der Wirkungsbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Wirkungsbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Operative Umsetzung der behördlichen Aufgaben in der Gesundheitsversorgung.
2. Stufe 2: Entwicklung von Expertisen und Standards in gesundheitspolitischen Fragestellungen.

(3) Die Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
ARZ_Exp1/2	Wirkungsbereich Stufe 1	B1/17
ARZ_Exp2/2	Wirkungsbereich Stufe 2	B1/18

(4) Bei Amtsärztinnen bzw. Amtsärzten, die nicht als Führungskräfte in der formalen Organisationsstruktur abgebildet sind und mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen (Abs. 5), verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/18 erreicht werden.

(5) Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterführung ist definiert über nachstehende Aufgaben: Mitwirkung bei der Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht. Mitwirkung bei der Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung bis zur Trennung. Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikationen/Fähigkeiten, Mitarbeitergespräch, Förderung, Fortbildung. Direkte Personalführung: Organisation, Verantwortung für die Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände, etc.

Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

§ 18. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Aufgaben-/Projektcharakter und Einsatzspektrum/Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für das Einsatzspektrum/den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Abgegrenzte Projekte (Instandsetzungen) oder: Erarbeitung von Problemlösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.
2. Stufe 2: Umfassende Vorhaben (Großprojekte, Generalsanierungen) oder: Erarbeitung von Problemlösungen, Expertisen mit hohem innovativem, konzeptionellem Anteil.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgaben-/Projektcharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren innerhalb eines vernetzten Fachplanungsthemas.
2. Stufe 2: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren, innerhalb mehrerer vernetzter Fachplanungsthemas.
3. Stufe 3: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren, innerhalb mehrerer vernetzter Fachplanungsthemas in Vorhaben mit divergierenden Zielsetzungen der Anspruchsgruppen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
T_Exp1/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 1	B1/15
T_Exp2a/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 2	B1/16
T_Exp2b/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 1	B1/16
T_Exp3a/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 3	B1/17
T_Exp3b/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 2	B1/17
T_Exp4/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 3	B1/18

Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten

§ 19. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.

(2) Die Anforderungsstufen für die Aufgabentiefe sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routineaufgaben mit Standardwerkzeugen, Dokumentationen, Aktualisierungen.
2. Stufe 2: Vielseitige „All-round“-Aufgaben.

3. Stufe 3: Komplexe Aufgaben mit profunden Werkzeugen, Analysen, komplexe Berechnungen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Klar abgegrenzter Fachbereich.
2. Stufe 2: Fachbereich mit starker Vernetzung zu anderen Fachbereichen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
T_Spz1/4	Aufgabentiefe Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/11
T_Spz2a/4	Aufgabentiefe Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/12
T_Spz2b/4	Aufgabentiefe Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/12
T_Spz3a/4	Aufgabentiefe Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/13
T_Spz3b/4	Aufgabentiefe Stufe 3 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/13
T_Spz4/4	Aufgabentiefe Stufe 3 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/14

Technische Sachbearbeitung

§ 20. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ ergeben sich aus Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partner und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Selbstständige Ausführung der zugeteilten Aufgaben.
2. Stufe 2: Planungen, Dispositionen in Routinefällen, Ermessensentscheide.
3. Stufe 3: Fachliche Betreuung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(3) Die Anforderungsstufen für Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Informationsaustausch, fachliche Auskünfte im eigenen Arbeitsbereich.
2. Stufe 2: Beratung, Abklärung von Maßnahmen in Routinefällen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
T_Sb1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/7
T_Sb2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/8
T_Sb2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/8
T_Sb3a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/9
T_Sb3b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 3 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/9
T_Sb4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 3 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/10

Technische Sachbearbeitung Allgemein

§ 21. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routinearbeiten nach klaren Vorgaben.
2. Stufe 2: Eigenständige Aufgaben, Ermessensentscheide.

(3) Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
T SbA1/2	Handlungsspielraum Stufe 1	B1/5
T SbA2/2	Handlungsspielraum Stufe 2	B1/6

Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

§ 22. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.

(2) Die Anforderungsstufen für die Fachführung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Laufend fachliche Führung von Einzelpersonen oder kleiner Teams (weniger als vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter)/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen, Kontrolle von Arbeitsabläufen.
2. Stufe 2: Erteilung von Aufträgen in Teams, Fortschritts- und Ergebniskontrolle, Teamgröße: mindestens vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

(3) Die Anforderungsstufen für den Planungscharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Planung von Routineprozessen.
2. Stufe 2: Individuelle Planung, ständig wechselnde Situationen/Vorgaben.

(4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IN sFa1/3	Fachführung Stufe 1 und Planungscharakter Stufe 1	B1/9
IN sFa2a/3	Fachführung Stufe 1 und Planungscharakter Stufe 2	B1/10
IN sFa2b/3	Fachführung Stufe 2 und Planungscharakter Stufe 1	B1/10
IN sFa3/3	Fachführung Stufe 2 und Planungscharakter Stufe 2	B1/11

Infrastruktur Anlagenbetreuung

§ 23. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ ergeben sich aus der Anlagenkomplexität und dem Eingriffsniveau.

(2) Die Anforderungsstufen für die Anlagenkomplexität sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne, isolierte Anlagen.
2. Stufe 2: Mehrere, vernetzte Anlagen, komplexe Systeme.

(3) Die Anforderungsstufen für das Eingriffsniveau sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Konventionelle Prozessregelung.
2. Stufe 2: Leitstand, mehrere Eingriffsgrößen.

(4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IN Anl1/3	Anlagenkomplexität Stufe 1 und Eingriffsniveau Stufe 1	B1/8
IN Anl2a/3	Anlagenkomplexität Stufe 1 und Eingriffsniveau Stufe 2	B1/9
IN Anl2b/3	Anlagenkomplexität Stufe 2 und Eingriffsniveau Stufe 1	B1/9
IN Anl3/3	Anlagenkomplexität Stufe 2 und Eingriffsniveau Stufe 2	B1/10

Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

§ 24. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.

(2) Die Anforderungsstufen für die Professionalität sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routine Instandhaltung oder Verrichtungen (üblicherweise Lehrausbildung im Umfang von 3 Jahren).
 2. Stufe 2: Spezialisierte Instandhaltung, Anfertigung (üblicherweise Lehrausbildung im Umfang von mehr als 3 Jahren oder qualifizierte Zusatzausbildung).
- (3) Die Anforderungsstufen für das Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:
1. Stufe 1: Rahmenaufträge, Anpassungen/Optimierungen innerhalb dieser Rahmenaufträge.
 2. Stufe 2: Eigenständiges Aufgabengebiet, Planungen/Dispositionen innerhalb genauer Richtlinien.
- (4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IN Fa1/3	Professionalität Stufe 1 und Handlungsspielraum Stufe 1	B1/6
IN Fa2a/3	Professionalität Stufe 1 und Handlungsspielraum Stufe 2	B1/7
IN Fa2b/3	Professionalität Stufe 2 und Handlungsspielraum Stufe 1	B1/7
IN Fa3/3	Professionalität Stufe 2 und Handlungsspielraum Stufe 2	B1/8

Infrastruktur Assistenzdienst

§ 25. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ ergeben sich aus dem Ausführungscharakter und der Belastungssituation.

(2) Die Anforderungsstufen für den Ausführungscharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routinetätigkeiten.
2. Stufe 2: Mithilfe bei Facharbeiten.
3. Stufe 3: Weitgehend selbstständige Ausführung der zugeteilten Facharbeiten.

(3) Die Anforderungsstufen für die Belastungssituation sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Geringe körperliche Beanspruchung/Umgebungseinflüsse (Abs. 6) schwacher Intensität.
2. Stufe 2: Beanspruchung bei Körperarbeit freie Haltung und/oder Umwelteinflüsse (Abs. 6) mittlerer Intensität.
3. Stufe 3: Körperarbeit bei schwieriger Haltung und/oder mehrere Umgebungseinflüsse (Abs. 6) bei mittlerer Intensität.

(4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IN Ass1/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 1	B1/1
IN Ass2a/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 2	B1/2
IN Ass2b/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 1	B1/2
IN Ass3a/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 3	B1/3
IN Ass3b/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 2	B1/3
IN Ass3c/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 1	B1/3
IN Ass4a/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 3	B1/4
IN Ass4b/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 2	B1/4
IN Ass5/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 3	B1/5

(5) Bei Vorarbeitertätigkeiten verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/5 erreicht werden.

(6) Umgebungseinflüsse sind: Lärm, Lichtmangel, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr.

IKT Systemberatung

§ 26. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systemberatung“ ergeben sich aus dem Integrationsgrad und dem Innovationsgrad.

(2) Die Anforderungsstufen für den Innovationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Neugestaltung von Prozessen nach konkreten Zielvorgaben.
2. Stufe 2: Neugestaltung von Prozessen nach generellen Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Integrationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Prozesssegmente, abgegrenzte, überschaubare Prozesse.
2. Stufe 2: Gesamtprozesse, komplexe Prozesse.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IKT Sb1/3	Innovationsgrad Stufe 1 und Integrationsgrad Stufe 1	B1/16
IKT Sb2a/3	Innovationsgrad Stufe 1 und Integrationsgrad Stufe 2	B1/17
IKT Sb2b/3	Innovationsgrad Stufe 2 und Integrationsgrad Stufe 1	B1/17
IKT Sb3/3	Innovationsgrad Stufe 2 und Integrationsgrad Stufe 2	B1/18

IKT Systementwicklung

§ 27. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ ergeben sich aus dem Innovationsgrad/Integrationsgrad und dem IT-Projekteinsatz.

(2) Die Anforderungsstufen für den IT-Projekteinsatz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Projektkoordination und Entwicklung (organisatorisch/fachlich/technisch).
2. Stufe 2: Projektleitung und Projektsteuerung umfassend vernetzt, Verantwortung für die Umsetzung.

(3) Die Anforderungsstufen für den Innovationsgrad/Integrationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Großteils konventionelle, bekannte Abläufe/Anforderungen bei überschaubaren klar abgegrenzten Systemen/Prozessen.
2. Stufe 2: Adaptierung bekannter Lösungen auf individuell wechselnde Abläufe/Anforderungen bei komplexen, schnittstellenintensiven Prozessen.
3. Stufe 3: Entwicklung neuer Lösungen mit innovativem, konzeptionellem Anteil in einem komplexen organisatorischen Umfeld.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IKT Se1/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 1	B1/12
IKT Se2a/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 2	B1/13
IKT Se2b/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 1	B1/13
IKT Se3a/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 3	B1/14
IKT Se3b/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 2	B1/14
IKT Se4/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 3	B1/15

IKT Systemadministration und Systembetrieb

§ 28. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.

(2) Die Anforderungsstufen für die Komplexität der Systeme sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Betreuung von Teilsystemen.
2. Stufe 2: Betreuung von vernetzten Gesamtsystemen, Optimierung von Schnittstellen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabencharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eindeutigkeit, klar definierte Aufgaben/Aufträge.
2. Stufe 2: Festlegung von Maßnahmen für Vorgangsweisen in Routinefällen.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
IKT Sa1/3	Komplexität der Systeme Stufe 1 und Aufgabencharakter Stufe 1	B1/9
IKT Sa2a/3	Komplexität der Systeme Stufe 1 und Aufgabencharakter Stufe 2	B1/10

IKT Sa2b/3	Komplexität der Systeme Stufe 2 und Aufgabencharakter Stufe 1	B1/10
IKT Sa3/3	Komplexität der Systeme Stufe 2 und Aufgabencharakter Stufe 2	B1/11

IKT Support

§ 29. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Support“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routineaufgaben nach eindeutigen Arbeitsanweisungen.
2. Stufe 2: Ermessensentscheide innerhalb von Richtlinien/Betriebsvorschriften.

(3) Die Modellfunktion „IKT Support“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IKT Sup1/2	Handlungsspielraum Stufe 1	B1/7
IKT Sup2/2	Handlungsspielraum Stufe 2	B1/8

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

§ 30. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Grobe Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Konkrete Ziele, breiter Handlungsspielraum in der Wahl der Mittel.

(3) Die Anforderungsstufen für das Aufgabenspektrum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erkennen/Entwickeln von maßgeschneiderten Lösungen für den Fachbereich.
2. Stufe 2: Erkennen/Entwickeln von maßgeschneiderten Lösungen für den Fachbereich mit fachlicher Betreuung/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen.

(4) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufen der maßgeblichen Kriterien	Gehaltsband
SA Exp1/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Aufgabenspektrum Stufe 1	B1/15
SA Exp2a/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Aufgabenspektrum Stufe 2	B1/16
SA Exp2b/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Aufgabenspektrum Stufe 1	B1/16
SA Exp3/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Aufgabenspektrum Stufe 2	B1/17

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten

§ 31. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Umfassende Betreuung von Menschen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) und Umsetzung und/oder Weiterentwicklung von vorliegenden Analysen.
2. Stufe 2: Entwicklung von komplexen Empfehlungen. Analyse und Beurteilung von Sachverhalten mit erheblicher Veränderungsdynamik in unmittelbaren Krisensituationen.
3. Stufe 3: Akute Risikoeinschätzung und Einleitung geeigneter Schutz- bzw. Hilfsmaßnahmen in Fallverantwortung (Eingriff in Grundrechte zur Durchsetzung von Schutzmaßnahmen).

(3) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
SAD Spz1/3	Lösungsprozess Stufe 1	B1/11
SAD Spz2/3	Lösungsprozess Stufe 2	B1/12
SAD Spz3/3	Lösungsprozess Stufe 3	B1/13

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung

§ 32. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Beratung von Menschen in sozialproblematischen Fällen.
2. Stufe 2: Umfassende Betreuung von Menschen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) nach Analyse ihrer spezifischen Situation.

(3) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
SAD_Sb1/2	Lösungsprozess Stufe 1	B1/9
SAD_Sb2/2	Lösungsprozess Stufe 2	B1/10

Pädagoginnen bzw. Pädagogen

§ 31. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Wirkungsbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Lehrtätigkeit.
2. Stufe 2: Lehrerinnen bzw. Lehrer mit organisatorischen Zusatzaufgaben.
3. Stufe 3: Lehrerinnen bzw. Lehrer, die die Organisation und Steuerung der Bildungseinrichtung innehaben. Beurteilung von Lehrkräften und Stellenbewerberinnen bzw. Stellenbewerbern, Personalplanung und -entwicklung, Erarbeitung und Aktualisierung von Lehrplänen, fachliche und pädagogische Betreuung von Lehrerinnen bzw. Lehrern, Mitwirkung bei der Budgetplanung.

(3) Die Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
PAED 1/3	Wirkungsbereich Stufe 1	B1/11
PAED 2/3	Wirkungsbereich Stufe 2	B1/12
PAED 3/3	Wirkungsbereich Stufe 3	B1/13

Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer

§ 32. (1) Die Modellfunktion „Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
pKsb_1/1	B1/9

2. Abschnitt

Schema B2

Ärztliche Leitung

§ 33. Die Modellfunktion „Ärztliche Leitung“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
AEL1/1	B2/25

Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte

§ 34. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ ergeben sich aus der Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter
2. Stufe 2: Abteilungsvorständinnen bzw. Abteilungsvorstände

(3) Die Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
EFUE1/2	Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten Stufe 1	B2/23
EFUE2/2	Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten Stufe 2	B2/24

Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte

§ 35. Die Modellfunktion „Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
EOA1/1	B2/22

Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet

§ 36. Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
OA_SPZ1/1	B2/21

Oberärztinnen bzw. Oberärzte

§ 37. Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
OA1/1	B2/20

Fachärztinnen bzw. Fachärzte

§ 38. Die Modellfunktion „Fachärztinnen bzw. Fachärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
FA1/1	B2/19

Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner

§ 39. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eigenständige Ausführung sämtlicher Aufgaben einer Stations- oder Ambulanzärztin bzw. eines Stations- oder Ambulanzarztes
2. Stufe 2: Unterstützung der Abteilungsvorständin bzw. des Abteilungsvorstandes /der Ersten Oberärztin bzw. des Ersten Oberarztes bei der Organisation und Steuerung der Station

(3) Die Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AM1/2	Aufgabenbereich Stufe 1	B2/16
AM2/2	Aufgabenbereich Stufe 2	B2/17

Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten

§ 40. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Monate 1 bis 15 der Ausbildung
2. Stufe 2: Monate 16 bis 30 der Ausbildung
3. Stufe 3: Monate 31 bis 45 der Ausbildung
4. Stufe 4: Monate 46 bis 60 der Ausbildung
5. Stufe 5: Monate 61 bis zum Abschluss der Ausbildung

(3) Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS FA1/5	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/13
AUS FA2/5	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/14
AUS FA3/5	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/15
AUS FA4/5	Ausbildungszeiten Stufe 4	B2/16
AUS FA5/5	Ausbildungszeiten Stufe 5	B2/17

Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern

§ 41. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erstes Jahr der Ausbildung
2. Stufe 2: Zweites Jahr der Ausbildung
3. Stufe 3: Drittes Jahr der Ausbildung

(3) Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS AM1/3	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/12
AUS AM2/3	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/13
AUS AM3/3	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/14

Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte

§ 42. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Monate 1 bis 12 der Ausbildung
2. Stufe 2: Monate 13 bis 24 der Ausbildung
3. Stufe 3: Monate 25 bis 36 der Ausbildung
4. Stufe 4: Monate 37 bis 48 der Ausbildung
5. Stufe 5: Monate 49 bis zum Abschluss der Ausbildung

(3) Die Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS1/5	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/13
AUS2/5	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/14
AUS3/5	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/15
AUS4/5	Ausbildungszeiten Stufe 4	B2/16

AUS5/5	Ausbildungszeiten Stufe 5	B2/17
--------	---------------------------	-------

Basisausbildung

§ 43. Die Modellfunktion „Basisausbildung“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
BAUS1/1	B2/12

Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten

§ 44. Die Modellfunktion „Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
PE1/1	B2/14

Mittleres und Basales Pflegemanagement

§ 45. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ ergeben sich aus der direkten Führungsspanne und dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für die direkte Führungsspanne sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 7 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2. Stufe 2: 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. Stufe 3: mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einsatz in Pflegestandardsituationen (Bettenstation) und Ambulanzbereichen
2. Stufe 2: Einsatz auf Intensivpflege, Anästhesiepflege, Nierenersatztherapie, der Pflege im Operationsbereich

(4) Die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und Abs. 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
MB PFM1/4	Direkte Führungsspanne Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/11
MB PFM2a/4	Direkte Führungsspanne Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/12
MB PFM2b/4	Direkte Führungsspanne Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/12
MB PFM3a/4	Direkte Führungsspanne Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/13
MB PFM3b/4	Direkte Führungsspanne Stufe 3 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/13
MB PFM4/4	Direkte Führungsspanne Stufe 3 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/14

(5) Messgröße für die Führungsspanne ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zuordnung im Aspekt Führungsspanne wird nur unter der Voraussetzung angepasst, dass sich die Führungsspanne über einen längeren Zeitraum, das sind zumindest 6 Monate, ändert.

Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege

§ 46. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Lehrtätigkeit
2. Stufe 2: Zusätzlich zur Lehrtätigkeit: Koordination, fachliche Führung und Beratung von Kolleginnen und Kollegen

(3) Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
LE1/2	Wirkungsbreite Stufe 1	B2/11
LE2/2	Wirkungsbreite Stufe 2	B2/12

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege

§ 47. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einsatz auf der Bettenstation entsprechend dem in den §§14, 14a, 15 und 16 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. Nr. 108/1997 beschriebenen Aufgabenbereich
2. Stufe 2: Zusätzlich zu Stufe 1 Einsatz auf/als/in:
 - a) Diabetesberatung
 - b) Stomaberatung
 - c) Wundmanagement
 - d) Breast Care
 - e) Praxisanleitung (Fachführung, Auftragserteilung, Fortschritts- und Ergebniskontrolle, Unterweisung von Kolleginnen und Kollegen)
 - f) Qualitätsmanagerinnen bzw. Qualitätsmanager
 - g) Riskmanagerinnen bzw. Riskmanager
 - h) Sterilgutversorgung
 - i) Entlassungsmanagement
 - j) Demenzschwester
3. Stufe 3: Einsatz auf/als/in:
 - a) Intensivpflege
 - b) Anästhesiepflege
 - c) Pflege bei Nierenersatztherapie
 - d) Pflege im Operationsbereich
 - e) Kinderkranken-/Säuglingspflege/Neonatologie
 - f) Krankenhaushygiene
 - g) Psychiatrische Pflege
 - h) Operationstechnische Assistentin bzw. Operationstechnischer Assistent

(3) Die Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
DGKP1/3	Wirkungsbreite Stufe 1	B2/9
DGKP2/3	Wirkungsbreite Stufe 2	B2/10
DGKP3/3	Wirkungsbreite Stufe 3	B2/11

(4) Bei einer Beförderung von der ersten (DGKP1/3) auf die dritte (DGKP3/3) Modellstelle erfolgt die Zuordnung während der Einarbeitung in das Aufgabengebiet für einen Zeitraum von fünf Jahren auf die zweite Modellstelle (DGKP2/3, Gehaltsband B2/11).

Assistenzberufe der Pflege

§ 48. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ ergeben sich aus dem Aufgabengebiet.

(2) Die Anforderungsstufen für das Aufgabengebiet sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Aufträge, kein Eingriff in Arbeitsabläufe: Patiententransport mit Basisausbildung, Versorgungsassistenz mit Basisausbildung
2. Stufe 2: Stamm-/Routineaufgaben in einem Aufgabengebiet: Medizinische Assistenzberufe
3. Stufe 3: Einsatz im §83 GuKG beschriebenen Aufgabengebiet oder Einsatz in mindestens 2 Aufgabengebieten (Sparten) der Assistenzberufe
4. Stufe 4: Einsatz in den §§83 und 83a GuKG beschriebenen Aufgabengebieten

(3) Die Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
-------------	---	-------------

ASS PF1/4	Aufgabengebiet Stufe 1	B2/4
ASS PF2/4	Aufgabengebiet Stufe 2	B2/5
ASS PF3/4	Aufgabengebiet Stufe 3	B2/6
ASS PF4/4	Aufgabengebiet Stufe 4	B2/7

MTD Expertinnen bzw. Experten

§ 49. Die Modellfunktion „MTD Expertinnen bzw. Experten“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
MTD EX1/1	B2/14

Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen

§ 50. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.

(2) Die Anforderungsstufen für die direkte Führungsspanne sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 7 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2. Stufe 2: 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. Stufe 3: mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(3) Die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
LT MTD1/3	Direkte Führungsspanne Stufe 1	B2/12
LT MTD2/3	Direkte Führungsspanne Stufe 2	B2/13
LT MTD3/3	Direkte Führungsspanne Stufe 3	B2/14

(4) Messgröße für die Führungsspanne ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zuordnung im Aspekt Führungsspanne wird nur unter der Voraussetzung angepasst, dass sich die Führungsspanne über einen längeren Zeitraum, das sind zumindest 6 Monate, ändert.

Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen

§ 51. (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Standardaufgaben, Routineaufgaben
2. Stufe 2: Anspruchsvolle Zusatzaufgaben, die eine qualifiziertere Zusatzausbildung erfordern, breiter interdisziplinärer Einsatz, fachliche Betreuung, Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen und Auszubildenden.

(3) Die Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
MTD1/2	Aufgabenbereich Stufe 1	B2/10
MTD2/2	Aufgabenbereich Stufe 2	B2/11

(4) Derartige Zusatzaufgaben sind: Qualitätsmanagement, Organisation und Planung der Station, Koordination von Projekten, Geräte-/Parameterverantwortung, Stillambulanz, Vortragende bei Fortbildungsveranstaltungen, etc.

Medizinisch Technischer Fachdienst

§ 52. Die Modellfunktion „Medizinisch Technischer Fachdienst“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
MTF1/1	B2/8

4. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen auf Landesgesetze

§ 53. Soweit diese Verordnung auf Landesgesetze verweist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Verweisung auf Bundesgesetze

§ 54. Soweit diese Verordnung auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2020 geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten

§ 55. Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:

Vorblatt

Anlass:

Mit dem mit 1. Jänner 2020 in Kraft tretenden Burgenländischen Landesbedienstetengesetz - Bgld. LBedG 2020, LGBl. Nr. xx/xxxx, wird ein neues Dienst- und Besoldungsrecht für Landesbedienstete geschaffen.

Gemäß § 28 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes - Bgld. LBedG 2020 hat die Landesregierung durch Verordnung die Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und einem Gehaltsschema und Gehaltsband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung).

Ziel und Inhalt:

Durch diese Verordnung werden die Modellstellen unter Heranziehung der in den Modellfunktionen festgelegten Anforderungskriterien festgelegt. Die Modellstellen werden einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zugeordnet.

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Mehrkosten des Landes Burgenland sind mit dieser Verordnung nicht verbunden.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Dieser Verordnung hat keine Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine; insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Anlass und Inhalt des Entwurfes

Mit 1. Jänner 2020 tritt ein neues Dienst- und Besoldungsrecht, welches nunmehr in Form des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgld. LBedG 2020 vorliegt, in Kraft. Nach dem neuen System sind sämtliche Dienstposten einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb dieser einer Modellstelle zuzuordnen.

Gemäß § 28 Abs. 2 Bgld. LBedG 2020 hat die Landesregierung durch Verordnung die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und einem Gehaltsschema und Gehaltsband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung), wobei für die Festlegung der Modellstellen die in den Beschreibungen der Modellfunktionen (Anlage 1 des Bgld. LBedG 2020) jeweils genannten Anforderungskriterien heranzuziehen sind. Damit erfolgt gleichzeitig die Zuordnung zu einem Gehaltsschema und Gehaltsband.

Mit gegenständlicher Verordnung werden im ersten bis vierten Abschnitt jene Differenzierungskriterien und Anforderungsstufen dargestellt, die für die Festlegung der einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktion maßgeblich sind.

Sofern eine Modellfunktion aus mehr als einer Modellstelle besteht, sind für die Zuordnung zu einer Modellstelle Kriterien maßgebend, die die Unterschiede der Stellenanforderungen widerspiegeln. In der Verordnung werden einerseits diese Kriterien für die einzelnen Modellfunktionen benannt und andererseits werden die dafür jeweils geltenden Anforderungsstufen definiert, die für die Zuordnung zu den Modellstellen und Gehaltsbändern maßgebend sind.

Bei manchen Modellfunktionen können darüber hinaus besondere, genau definierte Anforderungen dazu führen, dass sich die beschriebene Einreihung bis zu einer bestimmten Obergrenze im Gehaltsband verbessert.

B. Finanzielle Auswirkungen

Mehrkosten des Landes Burgenland sind mit dieser Verordnung nicht verbunden.

C. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit der Landesregierung zur Erlassung dieser Verordnung ergibt sich aus § 28 Abs. 2 Bgld. LBedG 2020. Gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 der Geschäftsordnung der Burgenländischen Landesregierung, LGBl. Nr. 35/2015, ist die Erlassung von Rechtsverordnungen der kollegialen Beratung und Beschlussfassung durch die Landesregierung vorbehalten.

