

94. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der ein Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen wird
95. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010 über die Voraussetzungen für die Tagesbetreuung von Kindern
96. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der das Raumordnungsprogramm betreffend überörtliche Grünzonen für die Kleinregion Hall und Umgebung geändert wird
97. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Innsbruck und seine Feriendörfer geändert wird
98. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Imst – Gurgltal geändert wird

## 94. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der ein Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen wird

Aufgrund des § 28 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBL. Nr. 1, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 39/2008 wird verordnet:

### 1. Abschnitt Allgemeines

#### § 1 Ziele

(1) Das Land Tirol bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Umsetzung des Frauenförderungsprogrammes ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte des Landes. Maßnahmen zur Frauenförderung sind unter Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Durch die in diesem Frauenförderungsprogramm angeführten Maßnahmen wird als Ziel angestrebt, in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften sowie der sonstigen Dienststellen und Anstalten des Landes einen Frauenanteil von 40%, bezogen auf Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen (Modellfunktionen) sowie Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung), zu erreichen und sicherzustellen. Die zur Bestimmung des Frauenanteils erforderlichen statistischen Daten sind von den mit den Personalangelegenheiten befassten Organisationseinheiten alle zwei Jahre jeweils

zum 1. Jänner neu zu erstellen und den Gleichbehandlungsbeauftragten bis Ende März zu übermitteln; sie bilden die Grundlage für die Stellungnahme der Personalverantwortlichen bzw. deren Gespräche mit den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Entwicklung des Frauenanteils sowie der Frauenfördermaßnahmen.

(3) Mit dem Frauenförderungsprogramm werden folgende Ziele verfolgt:

1. Chancengleichheit: Frauen sind auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen Tätigkeitsbereichen und Funktionen ermöglichen.

2. Bewusstseinsbildung: Die Sensibilisierung zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung ist bei allen Bediensteten zu forcieren. Frauen sind bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es sind Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen für beide Elternteile zu schaffen.

4. Information: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit sind als wesentliche Voraussetzungen für eine aktive Gleichbehandlungspolitik zu verstärken.

5. Tatsächliche Mitgestaltung: Diese ist durch die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsstrukturen zu gewährleisten.

## 2. Abschnitt

### Personelle Maßnahmen

#### § 2

##### Ausschreibungen, Auswahlverfahren

(1) Soweit Verfahren für die Aufnahme in den Landesdienst oder die Besetzung von Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung) und freien Planstellen nicht durch die Richtlinien für die Aufnahme in den Landesdienst (Aufnahmerichtlinien) bzw. die Richtlinien für die Besetzung von leitenden Funktionen und enddienstklassenfähigen Planstellen sowie von Modellstellen bestimmter Stellenprofile (Ausschreibungsrichtlinien) geregelt sind, ist die/der Gleichbehandlungsbeauftragte oder die zuständige Vertrauensperson zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen.

(2) Die Ausschreibungstexte sämtlicher externer und interner Ausschreibungen haben das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Planstelle, das sind die besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, zu enthalten, die Voraussetzung für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben sind. Dieses festgeschriebene Anforderungsprofil darf im Lauf des Auswahlverfahrens nicht mehr abgeändert werden.

(3) In Ausschreibungen für höhere Verwendungen und Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung) sind Frauen zur Bewerbung besonders einzuladen.

(4) Sämtliche Ausschreibungstexte sind eine Woche bis spätestens drei Werktage vor der Veröffentlichung der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Bringt sie/er Änderungsvorschläge ein mit dem Ziel, die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu gewährleisten, ist diesen Rechnung zu tragen.

(5) Interne Ausschreibungen für neu zu besetzende Planstellen und Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung) haben in einer Form zu erfolgen, die eine rasche und leicht zugängliche Information für alle Bediensteten ermöglicht.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen haben im Rahmen ihrer Mitwirkung bei Auswahlverfahren (als Mitglieder der Beurteilungskommission nach den Aufnahmerichtlinien sowie der Begutachtungskommission nach den Ausschreibungsrichtlinien, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen) das Recht, vor dem Bewerbungsgespräch/Hearing bzw. der Sitzung der jeweiligen Kommission Einsicht in die vorliegenden Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

(7) Werden Personalberatungsunternehmen in Auswahlverfahren miteinbezogen, sind sie über die Zielsetzung des Landes Tirol im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie über das Frauenförderungsprogramm zu informieren. Es gelten dieselben Ausschreibungsvorgaben und Kriterienkataloge wie bei anderen internen/externen Stellenbesetzungen.

(8) Zwischen dem Ende der Ausschreibungsfrist und der Sitzung der Beurteilungs- bzw. Begutachtungskommission muss ein angemessener Zeitraum liegen. Die Kommissionsmitglieder sind mindestens drei Werktage vor der Sitzung von diesem Termin zu verständigen.

(9) Die Kommissionsmitglieder und BewerberInnen sind umgehend von der Entscheidung aufgrund des Auswahlverfahrens zu informieren.

(10) BewerberInnen können beim Bewerbungsgespräch die Anwesenheit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauensperson oder einer/eines sonstigen Bediensteten ihres Vertrauens verlangen.

(11) Über Stellenvergaben anhand der BewerberInnen-Evidenz ist die/der Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. die zuständige Vertrauensperson zu informieren.

(12) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende und rollenstereotypische Fragestellungen (z. B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von BewerberInnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Kriterienkataloge in einem Auswahlverfahren sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(13) Liegen nach Ansicht der/des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen eines Auswahlprozesses Verstöße gegen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 oder das Frauenförderungsprogramm vor, so kann sie/er dies unverzüglich gegenüber dem für die betreffende Personalentscheidung zuständigen Entscheidungsträger geltend machen.

#### § 3

##### Besetzung von Kommissionen

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind über sämtliche bestehende und neu zu bildende Kommissionen und Arbeitsgruppen, die mit dienstrechtlichen oder personalrelevanten Angelegenheiten befasst sind, aktuell zu informieren.

(2) Bei der Besetzung dieser Kommissionen ist im Sinn der Zielsetzung des § 11 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 der Anteil der Frauen zu erhöhen, indem bei Nachnominierungen und bei Zeitablauf

der Funktionsperiode Frauen ausdrücklich zur Mitarbeit eingeladen werden.

(3) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen dabei zu unterstützen, wenn sie die Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräten anstreben.

### 3. Abschnitt

#### Organisatorische Maßnahmen

##### § 4

#### Sprachliche Gleichbehandlung

Im gesamten Schriftverkehr der Dienststellen sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede geht an eine bestimmte Person.

##### § 5

#### Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Die Möglichkeit einer Familienpause darf bei den Bediensteten zu keinen Karrierenachteilen führen.

(2) Die Bediensteten – im Besonderen auch die männlichen Bediensteten – sind durch die zuständigen Personalabteilungen über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes sowie einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft zu informieren.

(3) Unbeschadet des Rechts auf Information nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz sind auf Wunsch der Bediensteten diese auch während ihres Karenzurlaubes regelmäßig über wichtige aktuelle Ereignisse ihrer Dienststelle zu informieren. Dies umfasst vor allem Informationen über freie Planstellen und Veränderungen der Dienststelle. Auf die mögliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – gerade während eines Karenzurlaubes – ist besonders hinzuweisen. Während eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kindes können Bedienstete an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auf freiwilliger Basis ohne Ansprüche auf Entgelt und Reisekosten teilnehmen.

(4) Auf Wunsch einer/s Bediensteten kann ihr/ihm während der Karenzzeit ermöglicht werden, als geringfügig Beschäftigte/r oder in einer anderen rechtlich möglichen Form mitzuarbeiten.

(5) Nach dem Karenzurlaub sind die Bediensteten durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Bei der Planung allgemeiner Förderungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg sind die Gleichbehandlungsbeauftragten einzubeziehen.

(6) Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten sind unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse bei individuellen Regelungen ihrer Arbeitszeit zu unterstützen. Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Sitzungen, Besprechungen u. ä. haben Vorgesetzte unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse auf die Betreuungspflichten der Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(7) Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen.

(8) Durch Teilzeitarbeit darf den Bediensteten kein Nachteil erwachsen.

(9) Neue Modelle und Projekte wie z. B. Job-sharing, teilzeitbeschäftigte Bedienstete in Leitungsfunktionen oder Telearbeit sind von den Personalverantwortlichen zu unterstützen. Bei Einführung neuer Arbeitszeitmodelle sind die Gleichbehandlungsbeauftragten miteinzubeziehen.

##### § 6

#### Controlling

(1) Zwischen den Personalabteilungen, den zentralen Personalverantwortlichen und den Gleichbehandlungsbeauftragten haben mindestens zweimal jährlich Besprechungen stattzufinden.

(2) Für die Evaluation im Bereich Personalentwicklung ist der Anteil der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an sämtlichen Weiter- und Weiterbildungsveranstaltungen regelmäßig in Zusammenarbeit mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu überprüfen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage von den einzelnen Abteilungen Informationen über abteilungsspezifische frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen (z. B. Patenschaften für WiedereinsteigerInnen, Kinderbetreuungsprojekte) zur Verfügung zu stellen.

### 4. Abschnitt

#### Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

##### § 7

#### Informationsarbeit

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind bei ihrer Informationstätigkeit über Frauenförderung und Gleichstellung von allen Dienststellen zu unterstützen.

(2) Bedienstete sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung der Würde am Arbeitsplatz, wie z. B. herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, zur Wehr zu setzen, zu informieren. Im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung sind in Zusammenarbeit mit den Gleich-

behandlungsbeauftragten Veranstaltungen zu diesem Thema abzuhalten.

(3) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können von den Personalverantwortlichen in Abstimmung mit den Gleichbehandlungsbeauftragten Mentoringprogramme angeboten werden, sofern dies zweckdienlich und geboten ist.

(4) Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Vertrauenspersonen nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu ermöglichen, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(5) Das jeweils aktuelle Frauenförderungsprogramm ist allen Bediensteten auf eine Weise zugänglich zu machen, die ihnen die jederzeitige Einsicht ermöglicht.

(6) Jene Bediensteten, die mit frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen in den verschiedenen Organisationseinheiten betraut sind, sind der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten, den Vertrauenspersonen und allen Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit in geeigneter Form bekannt zu geben.

## § 8

### Aus- und Weiterbildung

(1) Im Rahmen der Personalentwicklung ist die Förderung von Frauen auf allen organisatorischen Ebenen zu verankern. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in die Erstellung und Überprüfung von Personalentwicklungsmaßnahmen einzubeziehen.

(2) Für frauenspezifische Weiterbildungen (z. B. Zeitmanagement für Frauen, Frauen in Führungspositionen, Laufbahn- oder Karriereberatungsseminar) ist ein entsprechender, bedarfsgerechter Teil der im Landesvoranschlag für Personalaus- und Personalweiterbildung vorgesehenen Mittel bzw. des Weiterbil-

dungsbudgets für den Bereich der Tiroler Landeskrankenanstalten Ges. m. b. H. zur Verfügung zu stellen.

(3) Im Rahmen der internen Ausbildung (Einführungsveranstaltung für neu eingetretene Bedienstete, Grundausbildungslehrgänge) ist den Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 und das Frauenförderungsprogramm zu informieren sowie ihre Anliegen zur Gleichstellungspolitik vorzutragen. In internen Führungskräftebildungen bzw. Fachtagungen für Personalverantwortliche sind auch Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung zu behandeln.

(4) Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist für alle Bediensteten gleichberechtigt, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß, zu ermöglichen. Über allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen ist rechtzeitig zu informieren.

(5) Bei gleicher fachlicher Qualifikation sind zunehmend Frauen als Trainerinnen von Weiterbildungsveranstaltungen auszuwählen.

(6) TrainerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen mit einem Bezug zu personalrelevanten Themen sind über das Frauenförderungsprogramm sowie sonstige Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen zu informieren.

(7) Gleichbehandlungsbeauftragten, Vertrauenspersonen und Mitgliedern von Auswahlkommissionen ist die Teilnahme an tätigkeitsbezogenen Schulungen (z. B. Personalauswahl oder Fragetechniken) zu ermöglichen.

## § 9

### Inkrafttreten, Außerkräfttreten

Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Sie tritt mit dem Ablauf des sechsten Jahres nach diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Der Landeshauptmann:  
**Platter**

Der Landesamtsdirektor:  
**Liener**

## 95. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010 über die Voraussetzungen für die Tagesbetreuung von Kindern

Aufgrund des § 43 Abs. 2 des Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzes, LGBL. Nr. 48/2010, wird verordnet:

### § 1

#### Räumliche Unterbringung der Kinder

(1) Die Wohnverhältnisse bei der Tagesmutter/dem Tagesvater müssen für die Betreuung von Kindern geeignet sein, wobei eine ausreichende Wohnungsgröße im Hinblick auf die im Abs. 3 beschriebene Höchstunterbringungszahl vorliegen muss.

(2) Sicherheit und Hygiene für die Kinder müssen gewährleistet sein.

(3) Es dürfen nur so viele Tageskinder aufgenommen werden, dass die Obergrenze von vier Kindern unter zwölf Jahren einschließlich der eigenen nicht überschritten wird. Bei nicht gleichzeitiger Anwesenheit dürfen bis zu acht Kinder unter zwölf Jahren einschließlich der eigenen aufgenommen werden, wobei gleichzeitige Anwesenheiten von mehr als vier Kindern bis zu höchstens zwei Stunden erlaubt sind.

### § 2

#### Persönliche Anforderungen an Tagesmütter/Tagesväter

Eine Tagesmutter/ein Tagesvater hat folgende persönliche Anforderungen zu erfüllen:

- a) ein Mindestalter von 21 Jahren,
- b) das Vorliegen eines Pflichtschulabschlusses,
- c) einen unbescholtenen Leumund.

### § 3

#### Fachliche Anforderungen an Tagesmütter/Tagesväter

Eine Tagesmutter/ein Tagesvater hat folgende fachliche Anforderungen zu erfüllen:

a) den Nachweis einer Ausbildung als Tagesmutter/Tagesvater bei einer Einrichtung, die ein Gütesiegel für das Curriculum für die Ausbildung von Tagesmüttern/Tagesvätern des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend erhalten hat,

b) den Nachweis einer Ausbildung als Tagesmutter/Tagesvater im Gesamtausmaß von mindestens 220 Unterrichtseinheiten mit den Inhalten Psychologie, Pädagogik, Kommunikation, Gesundheit, juristische Grundlagen, Berufsbild und einem Praktikum von 80 Stunden,

c) den Nachweis des Besuches von Fortbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 15 Unterrichtseinheiten pro Jahr.

### § 4

#### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

Der Landeshauptmann:  
**Platter**

Der Landesamtsdirektor:  
**Liener**

## 96. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der das Raumordnungsprogramm betreffend überörtliche Grünzonen für die Kleinregion Hall und Umgebung geändert wird

Aufgrund der §§ 7 Abs. 1 lit. a, 9 und 10 Abs. 2, 3 und 4 in Verbindung mit § 106 Abs. 1 des Tiroler Raumordnungsgesetzes 2006, LGBL Nr. 27, wird verordnet:

### Artikel I

Die Verordnung, mit der ein Entwicklungsprogramm betreffend überörtliche Grünzonen für die Kleinregion

Hall und Umgebung erlassen wird, LGBL. Nr. 64/1993, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 58/2010, wird wie folgt geändert:

Die Anlage zu § 1 Abs. 2 wird in der Weise geändert, dass die in der Anlage zu dieser Verordnung dargestellte Grundfläche, bestehend aus einer Teilfläche des Grund-

stücks Nr. 2436, KG Mils, von der Festlegung als überörtliche Grünzone ausgenommen wird.

### Artikel II

(1) Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(2) Die Anlage zu dieser Verordnung wird durch Auflegung zur öffentlichen Einsichtnahme bei der Abteilung Raumordnung-Statistik des Amtes der Tiroler Landesregierung während der für den Parteienverkehr bestimmten Amtsstunden verlautbart.

Der Landeshauptmann:  
**Platter**

Der Landesamtsdirektor:  
**Liener**

*Anlage*

## 97. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Innsbruck und seine Feriendörfer geändert wird

Aufgrund des § 1 Abs. 3 des Tiroler Tourismusgesetzes 2006, LGBL. Nr. 19, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 98/2009, wird nach Anhören der Stadt Innsbruck, der Marktgemeinden Rum, Telfs, Völs und Zirl und der Gemeinden Aldrans, Ampass, Axams, Birgitz, Ellbögen, Flaurling, Götzens, Gries im Sellrain, Grinzens, Hatting, Inzing, Kematen in Tirol, Lans, Mieming, Mötz, Mutters, Natters, Oberhofen im Inntal, Oberperfuss, Obsteig, Patsch, Pettnau, Pfaffenhofen, Polling in Tirol, Ranggen, Rietz, Rinn, Sellrain, Schönberg im Stubaital, Silz, Sistrans, Stams, St. Sigmund im Sellrain, Unterperfuss und Wildermieming sowie der Tourismusverbände Innsbruck und seine Feriendörfer, Mieminger Plateau & Fernpass-Seen und tirolmitte verordnet:

### Artikel I

Die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Innsbruck und seine Feriendörfer, LGBL. Nr. 105/1995, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 5/2004, wird wie folgt geändert:

Im § 1 hat der erste Satz zu lauten:

„Für das Gebiet der Stadt Innsbruck, der Marktgemeinden Rum, Völs, Zirl und Telfs mit Ausnahme der

Gebietsteile Mösern und Buchen, der Gemeinden Aldrans, Axams, Birgitz, Ellbögen, Flaurling, Götzens, Gries im Sellrain, Grinzens, Hatting, Inzing, Kematen in Tirol, Lans, Mieming, Mötz, Mutters, Natters, Oberhofen im Inntal, Oberperfuss, Obsteig, Patsch, Pettnau, Pfaffenhofen, Polling in Tirol, Ranggen, Rietz, Rinn, Sellrain, Silz, Sistrans, Stams, St. Sigmund im Sellrain, Unterperfuss und Wildermieming, der Gemeinde Ampass mit Ausnahme des im § 1 Abs. 2 der Verordnung LGBL. Nr. 62/1975 umschriebenen Gebietes der Gemeinde Ampass, der Gste. Nr. .1/1 und 642 GB 81128 Schönberg der Gemeinde Schönberg im Stubaital wird ein Tourismusverband errichtet.“

### Artikel II

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

(2) Zugleich treten

a) die Verordnung LGBL. Nr. 112/1997, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 25/2007, soweit sie das Gebiet der Gemeinden Mieming, Obsteig und Wildermieming des Tourismusverbandes Mieminger Plateau & Fernpass-Seen betrifft,

b) die Verordnung LGBL. Nr. 113/2003 in der Fassung der Verordnung LGBL. Nr. 4/2004, außer Kraft.

Der Landeshauptmann:  
**Platter**

Der Landesamtsdirektor:  
**Liener**

# 98. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2010, mit der die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Imst – Gurgltal geändert wird

Aufgrund des § 1 Abs. 3 des Tiroler Tourismusgesetzes 2006, LGBL. Nr. 19, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 98/2009, wird nach Anhören der Stadtgemeinde Imst, der Gemeinden Imsterberg, Kares, Karrösten, Mils bei Imst, Nassereith, Roppen, Schönwies und Tarrenz sowie der Tourismusverbände Imst – Gurgltal und Mieminger Plateau & Fernpass-Seen verordnet:

## Artikel I

Die Verordnung über die Errichtung des Tourismusverbandes Imst – Gurgltal, LGBL. Nr. 107/1991, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 116/2003,

wird wie folgt geändert:

Im § 1 wird im ersten Satz nach der Gemeindebezeichnung „Mils bei Imst,“ die Gemeindebezeichnung „Nassereith,“ eingefügt.

## Artikel II

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

(2) Zugleich tritt die Verordnung LGBL. Nr. 112/1997, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 25/2007, soweit sie das Gebiet der Gemeinde Nassereith des Tourismusverbandes Mieminger Plateau & Fernpass-Seen betrifft, außer Kraft.

Der Landeshauptmann:

**Platter**

Der Landesamtsdirektor:

**Liener**

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

**DVR 0059463**

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

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf,  
die Bezugsgebühr beträgt € 21,- jährlich (ab 1. Jänner 2011 € 60,-).

Verwaltung und Vertrieb:  
Landeskanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. A 039.

Druck: Eigendruck