

Begutachtungsentwurf

23. August 2017

zu Zl. 01-VD-LG-1706/32-2017

**Erläuterungen zum Entwurf eines Gesetzes,
mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (30. K-DRG-Novelle),
das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (23. K-LVBG-Novelle),
das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindever-
tragsbedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz und das Kärntner
Stadtbeamtenengesetz 1993 geändert werden**

Allgemeiner Teil

Das Landes- und Gemeindedienstrecht soll insbesondere im Bereich des Gehaltsrechts geändert werden.

Schwerpunkte des Gesetzesentwurfes sind ua.:

- Der Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte (25%), wie er bereits seit längerem in der Privatwirtschaft, im Bundesdienstrecht und im Gemeindedienstrecht praktiziert wird, wird in das Landesdienstrecht übernommen.
- Die Pflegekarenz zur Betreuung schwersterkrankter Kinder wird in Anpassung an § 14b AVRAG verbessert.
- Die Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung werden an § 13e Gehaltsgesetz des Bundes angepasst (Novellen BGBl. I Nr. 64/2016 und BGBl. I Nr. 119/2016). Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wird normiert, dass auch bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes dennoch im Einzelfall zu prüfen ist, ob der Beamte im fraglichen Zeitraum urlaubsfähig war. Ferner wird die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung/Urlaubsentschädigung dahingehend modifiziert, dass auch die aliquote Sonderzahlung, die Kinderzulage sowie pauschalierte Nebengebühren berücksichtigt werden, die auch während eines entsprechenden Erholungsurlaubes gebührt hätten.
- In der GuKG-Novelle 2016 (BGBl. I Nr. 75/2016) wurde die Ausbildung im Gehobenen Gesundheits-, und Krankenpflagedienst durch vollständige Überführung in den tertiären Sektor, im Rahmen dessen kein Diplom, sondern eine Bachelorurkunde ausgestellt wird, geändert. Das für die Berufsgruppe der Pflege in den Landeskrankenanstalten geltende k-Schema hat aufgrund unterschiedlicher Gehaltsabschlüsse in anderen Bundesländern an Attraktivität verloren. Deshalb wurde am 25. Juli 2017 eine Vereinbarung zwischen dem Land Kärnten als Dienstgeber und der KABEG einerseits und dem Zentralbetriebsrat der KABEG als Dienstnehmervertreter andererseits unterzeichnet. Nach § 1 dieser Vereinbarung ist vorgesehen, dass die Entgeltansätze der Monatsentgelte im diplomierten Gesundheits- und Krankenpflagedienst (k 3) um 200,00 p.m. und im Sanitätshilfsdienst und Dienst der Pflegehelfer und Altenhelfer (k 6) um 100,00 p.m. angehoben werden.
- Entsprechend ihrer mit Führungsverantwortung verbundenen Leitungsfunktion sollen Oberschwester/Oberpfleger, die eine Pflegeabteilung leiten, in der Entlohnungsgruppe k2c entlohnt werden.
- Am 25. März 2015 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Land Kärnten als Dienstgeber und der KABEG einerseits und dem Zentralbetriebsrat der KABEG und der Ärztekammer als Vertreter der Spitalsärzte andererseits unterzeichnet. Nach § 5 dieser Vereinbarung ist vorgesehen, dass mit 1. Jänner 2018 die Zulagen gemäß § 4 der Vereinbarung durch eine Änderung des K-LVBG in die Grundgehälter der betroffenen Ärzte übergeführt werden.
- Assistenzärzten für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie (Dres.med.dent.) soll eine Mindesteinstufung in die Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5 ermöglicht werden.
- Im Hinblick auf die nach den krankenanstaltenrechtlichen Organisationsvorschriften bestehende Verantwortlichkeit des Ärztlichen Leiters für die Einrichtung des ärztlichen Dienstes und die Verantwortlichkeit des Vorstandes nach § 9 K-LKABG sollen die Bestellvorgänge für Erste und Geschäftsführende Oberärzte analog jenen der Funktionsoberärzte gestaltet und die Bestellkompetenz dem Ärztlichen Leiter nach Zustimmung des Vorstandes zugeordnet werden, wobei auch hier dem Primararzt die Mitwirkung in Form eines Vorschlagsrechtes eingeräumt wird.

- Die in der KABEG angebotene postgraduelle praktische Ausbildung zum Klinischen Psychologen erfolgt derzeit in einem Ausbildungsverhältnis. Nach dem Psychologengesetz 2013 hat die praktische postgraduelle Ausbildung zum Klinischen Psychologen in einem Dienstverhältnis zu erfolgen. Deshalb ist eine Verankerung der Verwendung des Psychologen in Ausbildung nach § 24 Psychologengesetz 2013 und eine entsprechende gehaltsmäßige Einstufung im Entlohnungsschema notwendig.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel I (30. K-DRG-Novelle)

Zu § 29 Abs. 4:

Im Fall des Ablaufs der Bestelldauer und des Ausscheidens aus dem Dienststand ist es erforderlich, dass die Mitglieder der Prüfungskommission bis zur Bestellung neuer Mitglieder ihr Amt weiterhin ausüben (vgl. § 104 Abs. 4 für die Mitglieder der Disziplinarkommission).

§§ 49 und 153:

Der Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte wird übernommen (vgl. schon in der Privatwirtschaft Änderung des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. I Nr. 61/2007, Bundesdienstrecht - 2. Dienstrechtsnovelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, Gemeindedienstrecht LGBl. Nr. 96/2011). Vor dem Hintergrund von vermehrter Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit, um die Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen in nicht Existenz sichernde Teilzeitplätze einzudämmen, sowie der fairen Abgeltung der im betrieblichen Interesse erbrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten wurde durch die Arbeitszeitgesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 61/2007, erstmals ein gesetzlicher Zuschlag für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten eingeführt. Mehrarbeit liegt vor, wenn teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer Arbeitsleistungen über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß verrichten. Die Abgeltung dieser Mehrarbeit hat primär durch Freizeitausgleich (1:1,25) zu erfolgen. Soweit dies nicht möglich ist, hat die Abgeltung nach besoldungsrechtlichen Vorschriften zu erfolgen. Diesbezüglich muss ein Zuschlag von 25 % gewährt werden. Soweit die normale Wochendienstzeit von 40 Stunden durch einen Teilzeitbeschäftigten überschritten wird, erfolgt die Abgeltung dieser Überstunden nach § 153 Abs. 3b Z 1. Der Überstundenzuschlag nach § § 153 Abs. 3b Z 2 verfolgt primär den Zweck, die Mehrbelastung für den Arbeitnehmer abzugelten, die durch eine längere zeitliche Inanspruchnahme erfolgt. Dieser „Belastungszuschlag“ kann auch bei Teilzeitbeschäftigten anfallen. Andererseits soll der Überstundenzuschlag das Ziel verfolgen, Überstundenarbeit für den Arbeitgeber zu verteuern. Der Dienstgeber soll dazu angehalten werden, auf Überstunden zu verzichten und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Der Mehrarbeitszuschlag verfolgt das Ziel, der Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen entgegenzusteuern. Darüber hinaus soll mit diesem Mehrarbeitszuschlag die Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten abgegolten werden.

Zu § 79b:

Mit dieser Änderung wird die Novellierung des § 14b AVRAG mit BGBl 30/2017 nachvollzogen. Die Erläuterungen zum AVRAG führen aus (1362 Blg. XXV. GP):

„Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25% der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw. weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z.B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kindern darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt. Die Neuregelung des § 14b AVRAG stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis dar.“

Zu § 99 Abs. 4:

Eine Verlängerung der Verjährungsfrist (§ 57 StGB) soll nicht nur bei einer strafgerichtlichen Verurteilung, sondern auch bei einer Diversion zum Tragen kommen. Eine Verlängerung der Verjährungsfrist erscheint auch in Fällen der Diversion gerechtfertigt, da erweisbar eine Straftat begangen wurde, jedoch von Verfolgung und Bestrafung des Täters abgesehen wird, weil sich der Beschuldigte durch verschiedene Leistungen (Geldbetrag, gemeinnützige Leistungen etc.) die Abstandnahme von Verurteilung und Bestrafung verdienen kann (vgl. Fabrizio, StPO¹⁰, zu § 198). Im Fall einer Diversion kommt die Einstellung des Verfahrens nach §§ 190 bis 192 StPO nicht in Betracht.

Zu § 170a:

Die Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung werden an § 13e Gehaltsgesetz des Bundes angepasst (Novellen BGBl. I Nr. 64/2016 und BGBl. I Nr. 119/2016). Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Maschek (RsC-241/2015), wonach ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig vom Grund für das Ausscheiden aus dem Dienststand nicht ausgeschlossen werden darf, wenn der Beamte im Einzelfall wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen überhaupt nicht in der Lage war, den Erholungsurlaub zu verbrauchen, wird normiert, dass auch bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes dennoch im Einzelfall zu prüfen ist, ob der Beamte im fraglichen Zeitraum urlaubsfähig war. Die Befugnis der Dienstbehörde, den Beamten anlässlich einer Krankmeldung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, bleibt davon unberührt.

Über bereits rechtskräftig entschiedene Fälle ist nur auf Antrag des Beamten neuerlich zu entscheiden, wenn er vor dem Ausscheiden aus dem Dienst zumindest teilweise krankheitsbedingt vom Dienst abwesend war. Wenn ein zulässiger Antrag vorliegt, kann die Neubemessung selbst durchaus ergeben, dass bei der Urlaubersatzleistung im speziellen Fall keine Änderung eintritt, weil zB zwischen Eintritt der Tatsachen nach § 170a Abs. 2 Z 1 oder 2 und dem Ausscheiden aus dem Dienst auch bei Berücksichtigung des Krankenstandes genug Zeit verbleibt, in dem der Beamte den Urlaub hätte verbrauchen können.

Ferner wird unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung des EuGH, wonach das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, welches der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub erhält, für die Berechnung der Urlaubersatzleistung maßgeblich ist (Rs Schultz-Hoff, C-350/06), die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung dahingehend angepasst, dass auch die aliquote Sonderzahlung, die Kinderzulage sowie die pauschalierten Nebengebühren berücksichtigt werden, die auch während eines entsprechenden Erholungsurlaubes gebührt hätten (vgl. VwGH vom 18. 9. 2015, Ra 2015/12/0017). Es sind nur die pauschalierten, nicht jedoch die einzeln abgerechneten Nebengebühren in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen. Eine Urlaubersatzleistung, welche vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ausschließlich auf der Grundlage des Monatsbezuges bemessen wurde, und bei welcher die aliquoten Sonderzahlungen und die pauschalierten Nebengebühren nicht berücksichtigt wurden, ist nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag des Beamten neu zu bemessen.

Zu Artikel II (Änderung des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994)**Zu § 22a:**

Die Bestimmungen über die Zuweisung sollen modifiziert werden. Aufgrund der neuen Ärzteausbildungsordnung soll eine Zuweisung von in den Kärntner Landeskrankenanstalten in Ausbildung stehenden Turnusärzten zu Ausbildungszwecken auch an Krankenanstalten und Lehrpraxisinhaber möglich sein. Derzeit ist die Zuweisung an juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften des Handelsrechts zulässig. Nach § 12 Ärztegesetz 1998 sind Lehrpraxen die Ordinationsstätten jener Ärzte für Allgemeinmedizin oder Fachärzte, denen von der Ärztekammer die Bewilligung zur Ausbildung von Ärzten zum Arzt für Allgemeinmedizin bzw. zum Facharzt erteilt worden ist. Diese Ärzte sind in das von der Österreichischen Ärztekammer elektronisch geführte Verzeichnis der Lehrpraxisinhaber aufzunehmen, das auf der Homepage der Österreichischen Ärztekammer veröffentlicht wird. Nach § 12a Ärztegesetz 1998 sind Lehrgruppenpraxen jene Gruppenpraxen, denen von der Österreichischen Ärztekammer die Bewilligung zur Ausbildung von Ärzten zum Arzt für Allgemeinmedizin oder zum Facharzt erteilt worden ist. Nach § 52a Ärztegesetz 1998 kann die Zusammenarbeit von Ärzten auch als selbständig berufsbefugte Gruppenpraxis in der Rechtsform einer offenen Gesellschaft iSd § 105 UGB oder einer GmbH erfolgen.

Nach § 42a K-DRG 1994 darf die Zuweisung derzeit nur an juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften des Handelsrechts erfolgen. Die Zuweisung an eine offene Gesellschaft wäre zulässig, da sie eine Personengesellschaft des Handelsrechts darstellt. Nicht erfasst

jedoch könnte die Zuweisung an einen Lehrpraxisinhabers sein, wenn es sich um einen Arzt für Allgemeinmedizin oder Facharzt, dh. eine natürliche Person handelt. Klargestellt wird auch, dass eine Zuweisung an eine Krankenanstalt zulässig ist, auch wenn der Rechtsträger der Krankenanstalt keine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts ist.

Zu § 24 Abs. 6 Z 4:

Am 25. Juli 2017 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Land Kärnten als Dienstgeber und der KABEG einerseits und dem Zentralbetriebsrat der KABEG als Dienstnehmervertreter andererseits unterzeichnet. Nach § 2 dieser Vereinbarung ist vorgesehen, dass der Zeitraum für die Durchrechnung der Wochendienstzeit im unregelmäßigen Dienst modifiziert wird.

Zu §§ 25 und 48:

Vgl. Erläuterungen zu §§ 49 und 153 K-DRG 1994.

Zu § 42:

Gemäß § 42 Abs. 3 gebührt Assistenzärzten in Ausbildung zum Facharzt nach dreijähriger ausbildungsrelevanter Tätigkeit mindestens das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5, sofern diese über keine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin verfügen. Verfügt der Assistenzarzt über eine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin, gebührt ihm mit dem der Überstellung oder Einreihung folgenden 1. Jänner oder 1. Juli bereits aufgrund dieses Umstandes die Mindesteinstufung in die Entlohnungsstufe 5. Damit soll die höhere Qualifikation und aufgrund der Berechtigung zur selbständigen Berufsausübung bessere Einsetzbarkeit der zum Allgemeinmediziner ausgebildeten Mitarbeiter abgegolten werden.

Assistenzärzte für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie (Dres.med.dent.) haben neben dem absolvierten Studium zum Dr. med. univ. postpromotionell eine weitere Ausbildung absolviert, die mit der Berechtigung zur selbständigen Berufsausübung verbunden ist, und haben Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, die sowohl im Rahmen der Facharztausbildung als auch während des zahnärztlichen Notbereitschaftsdienstes angewendet werden. Trotzdem werden Assistenzärzte für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie mit abgeschlossener Ausbildung zum Dr. med. dent. im Gegensatz zu Assistenzärzten mit abgeschlossener Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin nach den derzeitigen Regelungen nicht in die Mindesteinstufung (Entlohnungsstufe 5) eingereiht.

Vor Etablierung des Studiums für Zahnmedizin erfolgte die Berufsberechtigung ähnlich wie jene zum Arzt für Allgemeinmedizin postpromotionell zum Dr. med. univ. und schloss mit der Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde“ ab. Sie wurden in k1c eingestuft. Obwohl sich an der Berufsberechtigung grundsätzlich nichts geändert hat, ist mit der derzeitigen Einstufung eine Benachteiligung verbunden. Deshalb soll Assistenzärzten für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie (Dres.med.dent.) eine Mindesteinstufung in die Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5 ermöglicht werden.

Zu § 69 Abs. 2 und 4:

Vgl. die Erläuterungen zu § 170a K-DRG 1994.

§ 69 wird ferner an § 28b Abs. 7 Vertragsbedienstetengesetz 1948 angepasst, in dem klargestellt wird, dass im Fall des Todes des Vertragsbediensteten die Urlaubersatzleistung den Erben gebührt.

Zu § 74a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79b K-DRG 1994.

Zu § 82a:

Anpassung an die Bundesrechtslage.

Zu Anlage 10:

Im Hinblick auf die nach den krankenanstaltenrechtlichen Organisationsvorschriften bestehende Verantwortlichkeit des Ärztlichen Leiters für die Einrichtung des ärztlichen Dienstes und die Verantwortlichkeit des Vorstandes nach § 9 K-LKABG sollen die Bestellvorgänge für Erste und Geschäftsführende Oberärzte analog jenen der Funktionsoberärzte gestaltet und die Bestellkompetenz dem Ärztlichen Leiter nach Zustimmung des Vorstandes zugeordnet werden, wobei auch hier dem Primararzt die Mitwirkung in Form eines Vorschlagsrechtes eingeräumt wird. Ferner wird klargestellt, dass die Bestelldauer auch kürzer als vier Jahre betragen kann.

Die in der KABEG angebotene postgraduelle praktische Ausbildung zum Klinischen Psychologen erfolgt derzeit in einem Ausbildungsverhältnis. Nach dem Psychologengesetz 2013 hat die praktische

postgraduelle Ausbildung zum Klinischen Psychologen in einem Dienstverhältnis zu erfolgen. Deshalb ist eine Verankerung der Verwendung des Psychologen in Ausbildung nach § 24 Psychologengesetz 2013 und eine entsprechende gehaltmäßige Einstufung im Entlohnungsschema k notwendig.

Entsprechend ihrer mit Führungsverantwortung verbundenen Leitungsfunktion sollen Oberschwestern/Oberpfleger, die eine Pflegeabteilung leiten, in der Entlohnungsgruppe k2c entlohnt werden.

Zu Anlage 11:

Am 25. März 2015 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Land Kärnten als Dienstgeber und der KABEG einerseits und dem Zentralbetriebsrat der KABEG und der Ärztekammer als Vertreter der Spitalsärzte andererseits unterzeichnet. Nach § 5 dieser Vereinbarung ist vorgesehen, dass mit 1. Jänner 2018 die Zulagen gemäß § 4 der Vereinbarung durch eine Änderung des K-LVVG in die Grundgehälter der betroffenen Ärzte übergeführt werden. Dementsprechend werden die Gehaltstabellen der Entlohnungsgruppen ks1, ks2 und ks4 erhöht.

In der GuKG-Novelle 2016 (BGBl. I Nr. 75/2016) wurde die Ausbildung im Gehobenen Gesundheits- und Krankenpflagedienst durch vollständige Überführung in den tertiären Sektor, im Rahmen dessen kein Diplom, sondern eine Bachelorurkunde ausgestellt wird, geändert. Am 25. Juli 2017 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Land Kärnten als Dienstgeber und der KABEG einerseits und dem Zentralbetriebsrat der KABEG als Dienstnehmervertreter andererseits unterzeichnet. Nach § 1 dieser Vereinbarung ist vorgesehen, dass die Entgeltansätze der Monatsentgelte im diplomierten Gesundheits- und Krankenpflagedienst (k 3) um 200,00 p.m. und im Sanitätshilfsdienst und Dienst der Pflegehelfer und Althelfer (k 6) um 100,00 p.m. angehoben werden.

Zu Artikel III (Änderung des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes)

Zu § 23b:

Anpassung der Überschrift.

Zu § 38:

Klarstellung, dass auch die Vorschriften über Pflegekarenz und Frühkarenz des K-DRG 1994 für Gemeindebedienstete sinngemäß gelten.

Zu § 38a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79b K-DRG 1994.

Zu Art. IV (Änderung des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes)

Zu § 61:

Vgl. die Erläuterungen zu § 170a K-DRG 1994 und § 69 K-LVVG 1994.

Zu § 65:

Klarstellung, dass auch die Vorschriften über Pflegekarenz, Bildungskarenz und Frühkarenz des K-LVVG 1994 für Gemeindevertragsbedienstete sinngemäß gelten.

Zu § 65a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79b K-DRG 1994.

Zu §§ 67 und 68:

In Zukunft soll das Dienstverhältnis des Gemeindevertragsbediensteten mit Ablauf des Monats, in dem der Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet, von Gesetzes wegen beendet werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn dem Vertragsbediensteten eine Pension zusteht. Aus beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten soll der Eintritt Jüngerer in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Vergleichbare landesrechtliche Bestimmungen bilden etwa § 76 K-LVVG 1994 und § 60 Abs. 1 lit. f des NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, wonach das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat, endet, sofern er einen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat.

Neben dem „ex-lege“-Enden des Dienstverhältnisses des Vertragsbediensteten mit Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet und einen Pensionsanspruch hat, bleibt der Kündigungsgrund des § 68 Abs. 2 lit. h bestehen. Dieser Kündigungsgrund könnte in den Fällen zum Tragen kommen, in dem mit Vollendung des 65. Lebensjahres noch keine Pension in der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührt, diese jedoch zu einem späteren Zeitpunkt anfällt. So könnte der Vertragsbedienstete, der zwar nicht mit Vollendung des 65. Lebensjahres einen Pensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt, zu diesem späteren Zeitpunkt vom Dienstgeber gekündigt werden. Hinfällig ist jedoch der Kündigungsgrund des § 68 Abs. 2 lit. i.

Zu § 73a:

Anpassung an die Bundesrechtslage.

Zu Art. V (Änderung des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes)

Zu § 5 Abs. 2 lit. b:

Mit dieser Modifikation wird klargestellt, dass die Bewertung der im Stellenplan der Gemeinde vorgesehenen Planstellen nach Gehaltsklassen und Stellenwert nach den Vorgaben der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung zu erfolgen hat.

Zu § 35:

Die Ausnahmebestimmungen sind zu ergänzen. Erlaubt ist nach Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Amtsblatt Nr. L 299 vom 18/11/2003 S. 0009 – 0019) unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Abweichen von der täglichen Ruhezeit. Dies ist in Ausnahmefällen für Gemeindemitarbeiterinnen zur Vorbereitung von und zur Teilnahme an Sitzungen der Gemeindeorgane erforderlich.

Zu § 61 Abs. 10:

Vgl. die Erläuterungen zu § 170a K-DRG 1994.

Zu § 61 Abs. 11:

Bei vollständigem Verbrauch des aktuellen Jahresurlaubs soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Teil des Urlaubsanspruches aus dem folgenden Kalenderjahr in das aktuelle Kalenderjahr vorzuziehen (vgl. zB § 59 Abs. 5 Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz).

Zu § 68:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79b K-DRG 1994.

Zu § 101:

Anpassung an die Bundesrechtslage.

Zu Art. VI (Änderung des Kärntner Stadtbeamtengesetzes 1993)

Zu § 72:

Klarstellung, dass auch die Vorschriften über Pflegekarenz und Frühkarenz des K-DRG 1994 für Stadtbeamte sinngemäß gelten.

Zu § 72a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79b K-DRG 1994.