

**Begutachtungsentwurf**  
Februar 2019

zu Zl. 01-VD-LG-1805/14-2019

**Erläuterungen  
zum Entwurf eines Gesetzes,  
mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (35. K-DRG-Novelle),  
das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (28. K-LVVG-Novelle),  
das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindever-  
tragsbedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz und das Kärntner  
Stadtbeamtenengesetz 1993  
geändert werden**

### I. Allgemeines

Die wesentlichsten Inhalte des Gesetzesentwurfes sind:

Landesdienstrecht:

- Schaffung einer Möglichkeit, Zeugen im Disziplinarverfahren, audiovisuell einzuvernehmen
- Entlassung des Landesbeamten mit Rechtskraft des zweiten negativen Leistungsfeststellungsbescheides von Gesetzes wegen
- Pensionsershöhung 2019
- Aufnahme der Pflegefachassistenten in das Entlohnungsschema k

Gemeindedienstrecht:

- Vereinheitlichung der Bestimmungen über Stellenpläne und Beschäftigungsrahmenpläne  
Ausnahmeregelungen von den Beschäftigungsobergrenzen
- Einführung der modularen Grundausbildung mit der Möglichkeit, Teilprüfungen zu absolvieren
- stärkere fachspezifische Ausrichtung der Grundausbildung
- Anerkennung des Einsatzes bei einer anerkannten Rettungsorganisation oder einer freiwilligen  
Feuerwehr als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst
- Gewährung von Sonderurlaub für Fortbildungen im Rahmen der Tätigkeit bei einer anerkannten  
Rettungsorganisation oder einer freiwilligen Feuerwehr
- flexiblere Verlängerungsmöglichkeiten bei befristeten Dienstverhältnissen
- Aliquotierung des Anspruchs auf Pflegefreistellung
- Berücksichtigung der Sonderzahlung bei der „Abfertigung alt“
- Berücksichtigung von Teilzeitdienstverhältnissen bei der „Postensuchzeit“ und bei der Berechnung  
der Jubiläumswendung
- Aufnahme der Personalzulage in die Bemessungsgrundlage für die Überstundenabgeltung
- Einbeziehung der Ferialarbeiter in die Bestimmungen über die Überstundenabgeltung

Im Übrigen werden insbesondere Zitatpassagen und redaktionelle Änderungen vorgenommen.

### II. Zu den einzelnen Bestimmungen

**Zu Artikel I (Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, Änderung):**

Zu § 1 Abs. 5:

Vergleiche die Erläuterungen zu § 1 Abs. 6 K-LVVG 1994.

Zu § 22:

Die Belassung von Beamten mit stark unterdurchschnittlicher Leistung im Dienststand ist nicht geeignet, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und das Ansehen in der Öffentlichkeit zu heben. Die Rechtsfolge eines zweiten negativen Leistungsfeststellungsbescheides ist daher die Entlassung. Es soll keines weiteren Aktes des Dienstgebers bedürfen, sondern die Entlassung knüpft an die Rechtskraft des Bescheides und tritt von Gesetzes wegen ein.

Zu § 127b:

In Anlehnung an § 125b BDG 1979 wird vorgesehen, dass ein Zeuge im Verfahren vor der Disziplinarkommission eine Person seines Vertrauens beiziehen kann. Ferner kann der Vorsitzende im Interesse eines Zeugen beschließen, dass Zeugen räumlich getrennt audiovisuell vernommen werden. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn der Zeuge durch den Beschuldigten verletzt oder bedroht wurde (Opferschutz). Die Möglichkeit einer audiovisuellen Vernehmung besteht auch für Zeugen, die wegen ihres Auslandsaufenthaltes nicht in der Lage sind, vor der Disziplinarkommission zu erscheinen.

Zu § 170a Abs. 5 Z 3:

Eine allfällige Kinderzulage ist bereits im Begriff des „Monatsbezuges“ enthalten.

**Zu Artikel II (Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994, Änderung):**

Zu § 1 Abs. 6 und § 24 Abs. 10:

Artikel 21 Abs. 1 und 2 B-VG lauten:

**„Artikel 21**

*(1) Den Ländern obliegt die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten in Abs. 2, in Art. 14 Abs. 2, Abs. 3 lit. d und Abs. 5 lit. c und in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b nicht anderes bestimmt ist. Über Streitigkeiten aus vertraglichen Dienstverhältnissen entscheiden die ordentlichen Gerichte.*

*(2) Den Ländern obliegt die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs. 1) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Soweit nach dem ersten Satz nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.“*

Die Fassung des Art. 21 B-VG geht auf die B-VG-Novellen 1974, BGBl. Nr. 444 und 1981, BGBl. Nr. 350, zurück. Der Arbeitnehmerschutz für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit diese in Betrieben tätig sind, fällt in die Zuständigkeit des Bundes.

Dieser Kompetenzrechtslage folgend wird normiert, dass arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen über Arbeitszeit und Ruhepausen nur dann zur Anwendung kommen, wenn die Bediensteten nicht in Betrieben beschäftigt sind.

Unter „Arbeitnehmerschutz“ versteht der VfGH „all jene Maßnahmen, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden“ (vgl. VfSlg. 1936/1950, 8830/1980). Dazu zählt auch die Regelung der höchstzulässigen Arbeitszeit (vgl. *Kucsko-Stadlmayer in Korinek/Holoubek* (Hrsg), Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Art. 21 B-VG; *Thienel*, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung).

§ 24 Abs. 3 letzter Satz normiert, dass Feiertage dienstfrei sind, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen die Dienstleistung erfordern. Diese Bestimmung gilt nicht für Vertragsbedienstete, soweit sie in Betrieben beschäftigt sind. Für diese gilt grundsätzlich das Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983, idgF (§ 1 Abs. 2 Z 1 lit. a). § 7 ARG regelt die Feiertagsruhe. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer beispielsweise beschäftigt werden mit der Betreuung, Beaufsichtigung und Versorgung mit Speisen und Getränken in Heimen, wenn diese während der Wochenend- oder Feiertagsruhe betrieben werden (§ 10 Z 8 ARG).

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz-KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997, idgF, gilt für die Beschäftigung von Dienstnehmern, die ua. in Krankenanstalten und Organisationseinheiten zur stationären Pflege in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind. Nach § 7a leg. cit. dürfen durch dienstrechtliche Vorschriften Abweichungen von § 7 ARG (Feiertagsruhe) getroffen

werden. Deshalb ist die Anordnung von Feiertagsarbeit aus zwingenden dienstlichen Interessen bei diesen Landesvertragsbediensteten, die in Betrieben, die dem KA-AZG unterliegen, tätig sind, nach §§ 24 Abs. 3 zulässig.

§ 24 Abs. 5 dritter und letzter Satz gelten nicht für Bedienstete in Betrieben. § 24 Abs. 5 dritter Satz normiert Höchstgrenzen der Dienstzeit im Schichtdienst, also eine arbeitnehmerschutzrechtliche Vorschrift, für die dem Landesgesetzgeber für Bedienstete in Betrieben die Gesetzgebungskompetenz fehlt. Sonderregelungen enthält das KA-AZG (zB § 3).

Hinsichtlich der Feiertagsruhe im Schichtdienst gelten grundsätzlich die Bestimmungen des ARG (§ 7 ARG). § 7a KA-AZG enthält Ausnahmemöglichkeiten zur wöchentlichen Ruhezeit und zur Ruhezeit an Feiertagen, wenn dienstrechtliche Vorschriften dies festlegen. Deshalb ist die Anordnung von Feiertagsarbeit im Schichtdienst aus zwingenden dienstlichen Interessen bei diesen Landesvertragsbediensteten, die in Betrieben, die dem KA-AZG unterliegen, tätig sind, nach § 24 Abs. 5 K-LVBG zulässig.

§ 24 Abs. 10 entfällt. Diese Bestimmungen wurden mit der K-LVBG-Novelle LGBl. Nr. 90/1992 lediglich als deklarative Feststellungen aufgenommen. Dieselben Vorschriften hat der Bundesgesetzgeber aufgrund seiner Kompetenz zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes im KA-AZG getroffen. Dem Landesgesetzgeber steht hier keine Regelungsbefugnis zu (vgl. die Erläuterungen zum KA-AZG 386 Blg. NR, XX. GP).

§ 24a gilt nicht für Bedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind, da §§ 48a bis 48f K-DRG 1994 arbeitnehmerschutzrechtliche Belange normieren.

§ 26 Abs. 1 und 2 gilt nicht für Vertragsbedienstete in Betrieben, weil § 6a ARG anordnet, dass Rufbereitschaft nur während zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden darf. Demgegenüber bestimmt § 26 K-LVBG, dass der Landesvertragsbedienstete mit Weisung aus dienstlichen Gründen zum Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft verpflichtet werden darf. Während die bundesrechtliche Regelung eine Vereinbarung fordert, sieht der Landesgesetzgeber eine Weisung vor. Diese Vorschrift hat aufgrund des Widerspruchs zur bundesrechtlichen Regelung Bedienstete in Betrieben aus ihrem Geltungsbereich auszunehmen.

Zu § 34 Abs. 1 Z 2, § 85 Abs. 4a, Anlage 10 Z 17a, Anlage 11:

In den GuKG-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 75/2016, wurden die Berufsbilder im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einem dreistufigen Kompetenzmodell (Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz) neu geordnet. Die Pflegefachassistenz wurde im GuKG mit einer aufbauenden vertiefenden und erweiternden Qualifikation eingeführt. Nachdem dieser neue Pflegeberuf noch nicht im Entlohnungsschema verankert ist, werden eine entsprechende Entlohnungsgruppe sowie Entgeltansätze in den Anlagen 10 und 11 aufgenommen.

Zu § 47 Abs. 4 und § 50 Abs. 1:

Auch Bediensteten in der KABEG-Verwaltung sollen Funktionszulagen und mit Verordnung Zulagen gewährt werden können.

### **Zu Artikel III (Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, Änderung):**

Zu § 1 Abs. 2 und 5:

*Artikel 21 Abs. 1 und 2 B-VG lauten:*

#### **„Artikel 21**

*(1) Den Ländern obliegt die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten in Abs. 2, in Art. 14 Abs. 2, Abs. 3 lit. d und Abs. 5 lit. c und in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b nicht anderes bestimmt ist. Über Streitigkeiten aus vertraglichen Dienstverhältnissen entscheiden die ordentlichen Gerichte.*

*(2) Den Ländern obliegt die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs. 1) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Soweit nach dem ersten Satz nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.“*

Die Fassung des Art. 21 B-VG geht auf die B-VG-Novellen 1974, BGBl. Nr. 444 und 1981, BGBl. Nr. 350, zurück. Der Arbeitnehmerschutz für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit diese in Betrieben tätig sind, fällt in die Zuständigkeit des Bundes.

Dieser Kompetenzrechtslage folgend wird normiert, dass arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen über Arbeitszeit und Ruhepausen nur dann zur Anwendung kommen, wenn die Beamten nicht in Betrieben beschäftigt sind.

§ 23 Abs. 2 letzter Satz normiert, dass Feiertage dienstfrei sind, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen die Dienstleistung erfordern. Diese Bestimmungen gelten nicht für Beamte, soweit sie in Betrieben beschäftigt sind. Für diese gilt grundsätzlich das Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983, idgF (§ 1 Abs. 2 Z 1 lit. a). § 7 ARG regelt die Feiertagsruhe. Während der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer beispielsweise beschäftigt werden, mit der Betreuung, Beaufsichtigung und Versorgung mit Speisen und Getränken in Heimen, wenn diese während der Wochenend- oder Feiertagsruhe betrieben werden (§ 10 Z 8 ARG).

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz-KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997, idgF, gilt für die Beschäftigung von Dienstnehmern, die ua. in Organisationseinheiten zur stationären Pflege in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind. Nach § 7a leg. cit. dürfen durch dienstrechtliche Vorschriften Abweichungen von § 7 ARG (Feiertagsruhe) getroffen werden. Deshalb ist die Anordnung von Feiertagsarbeit aus zwingenden dienstlichen Interessen bei diesen Beamten, die in Betrieben, die dem KA-AZG unterliegen, tätig sind, nach dem K-GBG zulässig.

§ 23 Abs. 4 gilt ebenso nicht für Beamte in Betrieben. Anzumerken ist, dass § 3 KA-AZG Sonderbestimmungen für die wöchentliche Höchstarbeitszeit vorsieht.

§ 23 Abs. 4a dritter Satz gilt nicht für Beamte in Betrieben. Hier gelten grundsätzlich die Bestimmungen des ARG (§§ 3, 4, 5, 6 und 7 ARG). § 7a KA-AZG enthält Ausnahmemöglichkeiten zur wöchentlichen Ruhezeit und zur Ruhezeit an Feiertagen, wenn dienstrechtliche Vorschriften dies festlegen. Deshalb ist die Anordnung von Feiertagsarbeit im Schichtdienst aus zwingenden dienstlichen Interessen bei diesen Beamten, die in Betrieben, die dem KA-AZG unterliegen, tätig sind, nach dem K-GBG zulässig.

§ 23b gilt nicht für Beamte, die in Betrieben beschäftigt sind, da §§ 48a bis 48f K-DRG 1994 arbeitnehmerschutzrechtliche Belange normieren. Mit dem Entfall des § 1 Abs. 2 letzter Satz wird ein Redaktionsversehen beseitigt. Ursprünglich war mit LGBl. Nr. 71/1998 aus kompetenzrechtlichen Gründen geregelt worden, dass §§ 48a bis 48f K-DRG 1994 nicht für Betriebe gelten. Aufgrund einer Änderung der Paraphenbezeichnung von § 23 a in § 23 b mit LGBl. Nr. 96/2011, die nicht in § 1 Abs. 2 nachvollzogen wurde kam es zu dieser fehlerhaften Zitierung, die nunmehr in § 1 Abs. 2 und 5 richtiggestellt wird.

§ 29b Abs. 5 gilt nicht für Beamte, die in Betrieben beschäftigt sind, weil § 9 ARG festlegt, dass der Arbeitnehmer für die in Folge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt behält und außerdem Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat. Es gebührt dem Beamten in Betrieben daher bei Feiertagsarbeit ein 100% Zuschlag oder Zeitausgleich. Die Feiertagszulage ist eine geringere Abgeltung. Eine Regelungskompetenz steht dem Landesgesetzgeber in Betrieben nicht zu, weshalb die Feiertagszulage, die anstelle der Feiertagsvergütung nach ARG gegolten hat, aufzuheben ist. Für die Sonntagsarbeit des Beamten in Betrieben wird eine eigenständige Regelung in § 29b Abs. 5a geschaffen, die gleichlautend der Bestimmung in Abs. 5 ist.

#### Zu § 2:

Die Übergangsbestimmung des Art. VI Abs. 2 des Landesgesetzes LGBl. Nr. 96/2011 wird in § 2 Abs. 1 lit. b aufgenommen. Es wird klargestellt, dass der Stellenplan einer Gemeinde alle Gemeindebediensteten zu enthalten hat, und zwar bewertet nach Gehaltsklassen und Stellenwerten nach den Vorgaben der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung.

In § 2 Abs. 2 werden die Regelungen des § 5 Abs. 3, 3a und 3b des K-GMG übernommen.

#### Zu § 6a Abs. 8, 6b, 6c, 6d, 6e:

Hinsichtlich der dienstlichen Ausbildung werden die neuen Bestimmungen über die Grundausbildung und die Dienstprüfung des K-GMG übernommen.

#### Zu § 23:

Die bisherigen Bestimmungen werden neu gegliedert und um Regelungen aus dem K-GMG ergänzt, um im Gemeindedienstrecht gleichförmige Regelungen für alle Bedienstetengruppen zu normieren (zB Abs. 3 und 4).

Neu sind § 23 Abs. 4 und 5, die aufgrund einer Einigung der Sozialpartner in das Gesetz Aufnahme finden. Nach wie vor darf bei Schichtdienst die Wochendienstzeit in einer Woche um bis zu 12 Stunden über oder unterschritten werden. Neu ist jedoch der Durchrechnungszeitraum von einem Monat im Gegensatz zum Durchrechnungszeitraum von vier Wochen bisher. Ein Zeitguthaben entsteht durch Überschreiten der Wochendienstzeit im Durchrechnungszeitraum. Dieses ist im nächsten Monat auszugleichen, soweit es 15 Stunden nicht überschreitet. Ist ein Ausgleich nicht möglich, fallen entsprechende Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschläge an. Der Dienstplan bei Schichtdienst muss spätestens bis zum 15. des Vormonates bekanntgegeben werden.

Zu § 24 Abs. 4:

Im Gemeindedienstrecht soll klargestellt werden, dass Einsätze bei anerkannten Rettungsorganisationen und einer freiwilligen Feuerwehr als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst gelten, sodass die Bezüge während der Einsätze nicht entfallen. Sofern möglich und zumutbar hat der Bedienstete den Zeitpunkt und die voraussichtliche Dauer der dienstlichen Abwesenheit im Vorhinein seinem Dienstgeber mitzuteilen.

Zu § 29a Abs. 5:

Bei der Berechnung der Überstundenvergütung soll in Hinkunft auch die Personalzulage berücksichtigt werden, die aufgrund des Verweises auf § 151 Abs. 3 K-DRG 1994 derzeit nicht Bestandteil der Bemessungsgrundlage ist. Die Personalzulage soll gleich wie alle anderen Zulagen behandelt werden.

Zu § 29b Abs. 5a:

§ 29b Abs. 5 gilt nicht für Beamte, die in Betrieben beschäftigt sind, weil § 9 ARG festlegt, dass der Arbeitnehmer für die in Folge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt behält und außerdem Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat. Es gebührt dem Beamten in Betrieben daher bei Feiertagsarbeit ein 100% Zuschlag oder Zeitausgleich. Die Feiertagszulage ist eine geringere Abgeltung. Eine Regelungskompetenz steht dem Landesgesetzgeber in Betrieben nicht zu, weshalb die Feiertagszulage, die anstelle der Feiertagsvergütung nach ARG gegolten hat, aufzuheben ist. Für die Sonntagsarbeit des Beamten in Betrieben wird eine eigenständige Regelung in § 29b Abs. 5a geschaffen, die gleichlautend der Bestimmung in Abs. 5 ist.

Zu § 37 Abs. 5:

Für Fortbildungen im Rahmen einer Tätigkeit bei einer anerkannten Rettungsorganisation oder bei einer freiwilligen Feuerwehr soll ein Sonderurlaub im Gesamtausmaß der auf eine Woche regelmäßig entfallenden Dienstzeit pro Jahr gewährt werden.

**Zu Art. IV (Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, Änderung):**

Zu § 1 Abs. 6 und § 21:

Vergleiche die Erläuterungen zu § 1 Abs. 2 und 5 K-GBG.

Zu § 3:

Die Bestimmungen über den Stellenplan werden an das K-GMG angepasst:

Zu § 5 Abs. 4:

Das Gemeindevertragsbedienstetengesetz geht grundsätzlich vom Abschluss unbefristeter Dienstverhältnisse aus. Der befristete Dienstvertrag soll die Ausnahme bilden. Absicht des Gesetzgebers ist es, die Umgehung der Bestimmungen, die den sozialen Schutz des Vertragsbediensteten bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit gewährleisten (gesetzlicher Kündigungs- und Entlassungsschutz), zu verhindern.

Hintergrund ist die Rechtsprechung des OGH über die grundsätzliche Unzulässigkeit von Kettenverträgen im privaten Sektor. Aneinander gekettete Dienstverträge auf bestimmte Zeit werden wie ein einheitlicher Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit behandelt, wenn nicht besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe den Abschluss wiederholter, auf bestimmte Zeit abgeschlossener Verträge als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen.

Nach der Richtlinie 1999/70/EG betreffend die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, gesetzliche Maßnahmen zur Verhinderung von Missbrauch zu treffen (Regelung sachlicher Gründe, welche die Verlängerung von Kettendienstverträgen rechtfertigen, insgesamt maximal zulässige Dauer der Kettendienstverträge, zulässige Zahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverhältnisse).

Nach § 5 Abs. 4 darf ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, einmal verlängert werden. Diese Verlängerung darf 12 Monate nicht überschreiten. Aus praktischen Erwägungen soll diese Verlängerung auf den Zeitraum von maximal zwei Jahren ausgedehnt werden. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so gilt es von Anfang an als unbefristetes Dienstverhältnis.

Zu § 18a:

Aufgrund des Entfalls der §§ 6b, 6c, 6d und 6e des K-GBG muss der Verweis berichtigt werden. In Zukunft sind grundsätzlich die Regelungen der §§ 14 bis 17 des K-GMG anzuwenden.

Zu § 24 Abs. 4:

Vgl. die Erläuterungen zu § 24 Abs. 4 K-GBG.

Zu § 26 Abs. 1 und § 41a Abs. 5:

Vgl. die Erläuterungen zu § 29a Abs. 5 K-GBG.

Zu § 41b Abs. 5a:

§ 41b Abs. 5 gilt nicht für Beamte, die in Betrieben beschäftigt sind, weil § 9 ARG festlegt, dass der Arbeitnehmer für die in Folge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt behält und außerdem Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat. Es gebührt dem Bediensteten in Betrieben daher bei Feiertagsarbeit ein 100% Zuschlag oder Zeitausgleich. Die Feiertagszulage ist eine geringere Abgeltung. Eine Regelungskompetenz steht dem Landesgesetzgeber in Betrieben nicht zu, weshalb die Feiertagszulage, die anstelle der Feiertagsvergütung nach ARG gegolten hat, aufzuheben ist. Für die Sonntagsarbeit des Beamten in Betrieben wird eine eigenständige Regelung in § 41b Abs. 5a geschaffen, die gleichlautend der Bestimmung in Abs. 5 ist.

Zu § 64:

Vgl. die Erläuterungen zu § 37 Abs. 5 K-GBG.

Zu § 66 Abs. 2b:

Derzeit hat eine Gemeindemitarbeiterin auch bei unterjährigem Eintritt eine Woche Anspruch auf Pflegefreistellung. Nach der Neuregelung soll der Anspruch auf Pflegefreistellung im ersten Dienstjahr lediglich im aliquoten Ausmaß zustehen. Eine Aliquotierung soll auch in Jahren stattfinden, in denen die Gemeindemitarbeiterin nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde steht sowie bei Zeiten einer Karenz oder anderer Dienstfreistellungen. Dies entspricht auch der Aliquotierung beim Erholungsurlaub gemäß § 55 Abs. 3.

Zu § 69 Abs. 2:

Diese Umrechnung der „Postensuchzeit“ im Ausmaß von acht Arbeitsstunden in „ein Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit“ berücksichtigt das Beschäftigungsausmaß von Teilzeitkräften.

Zu § 74 Abs. 4:

Künftig soll die Sonderzahlung bei der Bemessung der „Abfertigung alt“ berücksichtigt werden.

**Zu Art. V (Kärntner Gemeindemitarbeiterinnenengesetz, Änderung):**

Zu § 1 Abs. 6 und § 28:

Vergleiche die Erläuterungen zu § 1 Abs. 2 und 5 K-GBG.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden § 28 Abs. 4 und 5 neu gegliedert. Nach wie vor darf bei Schichtdienst die Wochendienstzeit in einer Woche um bis zu 12 Stunden über oder unterschritten werden. Neu ist jedoch der Durchrechnungszeitraum von einem Monat im Gegensatz zum Durchrechnungszeitraum von vier Wochen bisher. Ein Zeitguthaben entsteht durch Überschreiten der Wochendienstzeit im Durchrechnungszeitraum. Dieses ist im nächsten Monat auszugleichen, soweit es 15 Stunden nicht überschreitet. Ist ein Ausgleich nicht möglich, fallen entsprechende Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschläge an. Der Dienstplan bei Schichtdienst muss spätestens bis zum 15. des Vormonates bekanntgegeben werden. Im Übrigen entsprechen die Regelungen den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 5 Abs. 1 lit. a, Abs. 2 und Abs. 3:

Künftig sollen Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis die Dauer von acht Monaten im Kalenderjahr nicht überschreitet, im Stellenplan nicht berücksichtigt werden. Diese Regelung korrespondiert mit § 6 Abs. 6, wonach für die Aufnahme dieser Mitarbeiter der Bürgermeister zuständig ist. Damit soll kurzfristig auf Personalbedarf reagiert werden könne.

Zu § 5 Abs. 3a und 3b:

In der Kärntner Beschäftigungsrahmenplan-Verordnung, LGBl. Nr. 87/2018 sind für einzelne Gruppen von Gemeinden Beschäftigungsobergrenzen für Gemeindemitarbeiterinnen festgelegt. Mit der Neuregelung soll in Ausnahmefällen ein Überschreiten der Beschäftigungsobergrenzen des Beschäftigungsrahmenplanes möglich sein. Bei Überschreiten der Beschäftigungsobergrenze bedarf jede Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde einer Genehmigung der Landesregierung nach Maßgabe eines von der Gemeinde vorzulegenden Personalkonzeptes. Nach diesem muss die Einhaltung der Beschäftigungsobergrenze in den nächsten fünf Jahren gewährleistet sein.

Das Überschreiten der Beschäftigungsobergrenze auf Antrag der Gemeinde bedarf der Genehmigung der Landesregierung. Der Genehmigungsvorbehalt ist § 104 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung nachgebildet. Ein Genehmigungsvorbehalt ist nach Art. 119a Abs. 8 B-VG zulässig für Maßnahmen, durch die überörtlichen Interessen im besonderen Maß berührt werden, insbesondere solche von besonderer finanzieller Bedeutung“. Aufgrund der Höhe der Personalausgaben für einen Gemeindehaushalt ist von der finanziellen Bedeutung dieser Maßnahmen auszugehen (zu ähnlichen Genehmigungsvorbehalten vgl. auch §§ 6 Abs. 4, 21 Abs. 1 und 23 Abs. 6 Oö Gemeindebedienstetengesetz 2001, § 3 Sbg. Gemeindebeamtengesetz 1968).

Zu § 6 Abs. 2:

Die Einbeziehung einschlägiger Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oder durch im öffentlichen Interesse gelegenen ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben wurden, werden bei der Beurteilung der Eignung von Bewerbern für die Aufnahme in den Gemeindedienst **verpflichtend** vorgesehen.

Zu § 9 Abs. 4:

Vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs. 4 K-GVBG.

Zu §§ 14, 15, 16 Abs. 7 und 8, 17:

Die Grundausbildung ist jene dienstliche Ausbildung, die die für die jeweilige Verwendung erforderlichen allgemeinen und grundlegenden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Auch in Hinkunft soll es in der Grundausbildung je nach den Erfordernissen der Verwendungen ein Einführungsseminar und/oder einen Einführungslehrgang geben. Für alle Bediensteten gibt es eine „Basisausbildung“, die alle Bediensteten innerhalb einer bestimmten Frist zu absolvieren haben. Im Rahmen dieser Basisausbildung sollen vor allem grundlegende Kenntnisse der Gemeindeorganisatin sowie der wichtigsten Rechtsvorschriften des jeweiligen Einsatzbereiches vermittelt werden.

Anstelle des bisherigen Grundausbildungslehrganges soll eine verstärkt modulare Ausbildung stattfinden, die den Bediensteten auf ihren Aufgabenbereich zugeschnittene Kenntnisse vermitteln soll. Nach dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz erfolgt die Gliederung der Bediensteten nach Bereichen (Verwaltung, Handwerk, pädagogischer Bereich, administrativ-kaufmännischer Bereich), Berufsgruppen und Gehaltsklassen. Daraus resultiert die Notwendigkeit der Ausrichtung der Grundausbildung auf einzelne Verwendungen und Stellentypen (Sach-/Fachbereiche – zB. Finanzverwaltung, Bauamt, Bürgerservice). Diesem fachlichen Differenzierungserfordernis wurde in den vergangenen Jahren noch zu wenig entsprochen.

Wesentlich ist auch, dass durch den modularen Aufbau der Grundausbildung bei Änderung der Funktion nicht die gesamte Dienstprüfung nochmals abgelegt werden muss, sondern nur Teile davon.

Die bisherigen Bestimmungen bleiben aufrecht, wonach durch Verordnung der Landesregierung die Form der Grundausbildung näher zu regeln ist. Die Grundkenntnisse, die im Einführungslehrgang näher gebracht werden sollen, bleiben unverändert. Diese sind im Modullehrgang zu vertiefen, wobei, wie bisher, durch Verordnung der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der einzelnen Verwendungen weitere Gegenstände des Modullehrganges sowie das jeweilige Unterrichtsmaß vorzusehen ist.

Neu ist, dass die Dienstprüfung in Teilprüfungen stattzufinden hat. Sie ist bestanden, wenn alle Teilprüfungen bestanden werden. Die Teilprüfungen sind vor einem Einzelprüfer abzulegen. Über das Ergebnis der Dienstprüfung entscheidet schließlich die Prüfungskommission in geheimer Beratung mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Bei der mündlichen Prüfung sind Gemeindemitarbeiterinnen als Zuhörer zu gelassen. Im Übrigen entsprechen die Bestimmungen über die Dienstprüfung den bisherigen Bestimmungen.

In § 16 Abs. 7 wird festgelegt, dass vom Vorsitzenden der Prüfungskommission Einzelprüfer aus dem Kreis der Mitglieder der Prüfungskommission für die einzelnen Teilprüfungen der Dienstprüfung zu bestimmen sind. Die Prüfungskommission selbst hat mindestens zweimal im Jahr zusammenzutreten. Unabhängig davon können Gemeindemitarbeiter die Prüfungstermine für einzelne Teilprüfungen beim

jeweiligen Einzelprüfer beantragen. Dies soll zum einen einer flexibleren Organisation der Dienstprüfung dienen, zum anderen hat der Gemeindemitarbeiter die Möglichkeit, sich für einzelne Teilbereiche der Dienstprüfung gesondert vorzubereiten. Zur Entlastung der Gemeindemitarbeiter soll beitragen, dass in Zukunft nicht mehr der gesamte Prüfungsstoff zu einem Prüfungszeitpunkt im Rahmen einer Gesamtprüfung beherrscht werden muss.

Zu § 38 Abs. 2a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 24 Abs. 4 K-GBG.

Zu § 62 Abs. 5:

Vgl. die Erläuterungen zu 37 Abs. 5 K-GBG.

Zu § 67 Abs. 3a:

Vgl. die Erläuterungen zu 66 Abs. 2b K-GVBG.

Zu § 84 Abs. 1:

Bislang war es lediglich möglich, eine Gemeindemitarbeiterin um eine Gehaltsklasse rückzustufen. Künftig solle es möglich sein, eine Stelle mehr als eine Gehaltsklasse zurückzustufen, wenn die Gemeindemitarbeiterin zustimmt.

Zu § 89 Abs. 7a:

Bei der Bemessung der Jubiläumswendung für teilbeschäftigte Gemeindemitarbeiterinnen soll jener Teil des Monatsbezuges zugrunde gelegt werden, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in ihrem gesamten bisherigen Dienstverhältnis entspricht. So soll insbesondere im Fall des Wechsels von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung eine ausgeglichene Lösung zur Bemessung der Jubiläumswendung gefunden werden.

Zu § 98 Abs. 5:

Vgl. die Erläuterungen zu § 69 Abs. 2 K-GVBG.

Zu § 104 Abs. 2:

Mit der Neuregelung sollen auf Ferialarbeiterinnen auch die Bestimmungen über die Überstundenabgeltung anwendbar sein. § 89 Abs. 1 lit. a findet auf Ferialarbeiter in Zukunft Anwendung.

**Zu Art. VI (Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993, Änderung):**

Zu § 97 Abs. 3:

Durch einen Verweis auf § 239 Abs. 3 ist sichergestellt, dass dem wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten der die für den Anspruch auf Höchstpension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit nicht erreicht hat, bei der Bemessung des Ruhegenusses maximal zehn Jahre zu seiner ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zugerechnet werden. In Hinkunft soll auch § 239 Abs. 4 K-DRG 1994 anwendbar sein. Nach dieser Bestimmung ruht für die Dauer einer Erwerbstätigkeit des pensionierten Beamten die Hinzurechnung von Zeiten zu seiner ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit nach § 239 Abs. 3 K-DRG 1994.

**Zu Art. VII:**

Mit dem Pensionsanpassungsgesetz 2019 – PAG 2019 wurden die Pensionserhöhungen für das Jahr 2019 in den Sozialversicherungsgesetzen und im Pensionsgesetz des Bundes vorgenommen.

Entsprechend der Vereinbarung zwischen den Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern auf Landes- und Gemeindeebene sind die Beamtenpensionen im Jahr 2019 analog der Bundesregelungen zu erhöhen.

Der Anpassungsfaktor gemäß § 3 Abs. 1 BezBegrBVG wurde für das Kalenderjahr 2019 mit 1,020 berechnet. Die Bundesregelung sieht eine bezugsabhängige Staffelung der Pensionen für das Jahr 2019 vor.

Auch auf Landesebene soll eine bezugsabhängige Staffelung der Beamtenpensionen stattfinden, um die vorhandenen finanziellen Mitteln effizienter einzusetzen und die soziale Treffsicherheit zu erhöhen. Nachdem diese Pensionserhöhung von § 269 K-DRG 1994 und von § 40 K-PG 2010 abweicht, bedarf es für diese Pensionserhöhung einer eigenen gesetzlichen Grundlage.