

Begutachtungsentwurf

Februar 2019

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

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

Vorblatt

Problem:

Landesdienstrecht:

- mangelnder Opferschutz bei Zeugeneinvernahmen im Disziplinarverfahren der Landesbeamten
- keine Verankerung der Pflegefachassistenz im Entlohnungsschema k
- keine gesetzliche Grundlage für die Pensionserhöhungen 2019

Gemeindedienstrecht:

- unterschiedliche Bestimmung hinsichtlich Normalplan, Beschäftigungsrahmenplänen, Stellenplänen und Beschäftigungshöchstgrenzen
- Grundausbildung der Gemeindebediensteten ist in Form einer kommissionellen Gesamtprüfung abzuschließen
- keine spezifische Ausrichtung der Grundausbildung der Gemeindebediensteten auf einzelne Bereiche, Berufsgruppen und Verwendungen
- keine Bezugsfortzahlungen bei Einsätzen anerkannter Rettungsorganisationen oder einer freiwilligen Feuerwehr
- mangelnde Flexibilität bei der Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse
- keine differenzierte Regelung des Ausmaßes der „Postensuchzeit“ bei Teilzeitkräften
- keine Berücksichtigung der Personalzulage bei Überstundenvergütungen
- keine Berücksichtigung der Sonderzahlung bei der Bemessung der „Abfertigung alt“
- Bemessung der Jubiläumsszuwendung bei Teilzeitkräften
- keine Überstundenabgeltung bei Ferialarbeitern

Inhalt:

Die wesentlichsten Inhalte des Gesetzesentwurfes sind:

Landesdienstrecht:

- Schaffung einer Möglichkeit, Zeugen im Disziplinarverfahren, audiovisuell einzuvernehmen
- Entlassung des Landesbeamten mit Rechtskraft des zweiten negativen Leistungsfeststellungsbescheides
- Pensionserhöhung 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 Jubiläumszuwendung
- Aufnahme der Personalzulage in die Bemessungsgrundlage für die Überstundenabgeltung
- Einbeziehung der Ferialarbeiter in die Bestimmungen über die Überstundenabgeltung

Finanzielle Auswirkungen:

1. Zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes wurde seitens der Abteilung 1/Personalangelegenheiten des Amtes der Kärntner Landesregierung mit Schreiben vom 1. Februar 2019 Folgendes mitgeteilt:

„Zu den finanziellen Auswirkungen wird ausgeführt, dass die im Entwurf vorgeschlagene, gestaffelte Erhöhung der Ruhe- und Versorgungsbezüge für den Bereich der Landesverwaltung, einschließlich der KABEG, Mehrkosten in der Höhe von 1.471.328 Euro verursacht.“

2. Zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes wurde seitens der Abteilung 5 des Amtes der Kärntner Landesregierung mit Schreiben vom 1. Februar 2019 Folgendes mitgeteilt:

„...Pflegefachassistenten sollen zukünftig sowohl Pflegeassistenten als auch diplomiertes Krankenpflegepersonal ersetzen, wobei die Kostenwirkung aufgrund des aus heutiger Sicht zu erwartenden Personalmixes **langfristig als neutral bis leicht positiv** eingeschätzt wird. Die finanziellen Auswirkungen für das Jahr **2019** (PFA per 31.12.2018: 23 VZK) sind **gering**.

.....

Die finanziellen Auswirkungen des **Entfalls der Rufbereitschaftspflicht** für Bedienstete in Betrieben (§ 26 Abs. 1 und 2 K-LVVG) sind **nicht zuverlässig abschätzbar**, die **Mehrkosten** sind aber **jedenfalls gravierend**. Zukünftig kann Rufbereitschaft nur auf Basis individueller Vereinbarungen erfolgen. Bei der KABEG wird die Rufbereitschaft als Einsatzform erst seit wenigen Jahren in ärztlichen Dienstverträgen festgelegt, mit dienstälteren Mitarbeitern gibt es keine solche Vereinbarung. Es ist davon auszugehen, dass die Zustimmung der Mitarbeiter jedenfalls noch teurer wird.

.....

Seitens der ho. Abteilung wird abschließend mitgeteilt, dass sich durch den gegenständlichen Entwurf **für die ho. Abteilung keine zusätzlichen Mehraufwendungen** ergeben.“

3. Zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes wurde seitens der Abteilung 3 des Amtes der Kärntner Landesregierung mit Schreiben vom 4. Februar 2019 Folgendes mitgeteilt:

„Zu Artikel III:

.....

3. Die **Ergänzung des § 2 Abs. 1 lit. b K-GBG** kann – im Hinblick auf die bereits erfolgte Darstellung der finanziellen Auswirkungen in den Erläuterungen zur zugrundeliegenden Kärntner Gemeinde-Modellstellen- und Vordienstzeiten-Verordnung – K-GMVZV, LGBI. Nr. 15/2012 7. Stück – als kostenneutral angesehen werden.
4. Auch **§ 2 Abs. 2 K-GBG** ist insofern kostenneutral, als eine entsprechende Kostenschätzung bereits anlässlich der Erlassung der Kärntner Gemeinde-Beschäftigungsrahmenplan-Verordnung – K-GBRPV, LGBI. Nr. 87/2018, stattgefunden hat.
5. Durch die **Anfügung des Abs. 8 an § 6a K-GBG** und den gleichzeitigen **Entfall der §§ 6b, 6c, 6d und 6e K-GBG** werden einheitliche Bestimmungen für die Grundausbildung der Bediensteten der Gemeinden geschaffen.

Hierzu wird angemerkt, dass die in Aussicht genommenen Änderungen – nach dem das Land für den Zeitaufwand aufkommt – für die Gemeinden kostenneutral sind, sofern die Prüfungsgebühr nicht erhöht wird.

Die damit verbundenen finanziellen Auswirkungen wurden im Übrigen schon in den Erläuterungen zur Kärntner Gemeinde-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – K-GAPV, LGBI. Nr. 37/2014, berücksichtigt.

6. **§ 23 Abs. 1, 2, 3, 4, 4a und 5 K-GBG** enthält detaillierte Bestimmungen zur Dienstzeit, insbesondere den Schichtdienst betreffend.
Die Bestimmung ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der Dienstzeit und durch die Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes können Überstunden vermieden werden, weshalb hier jedenfalls keine Mehrkosten auf die Gemeinden zukommen.
Dem gegenüber ist die Einberufung des Gemeinderates – wie in § 23 Abs. 3 K-GBG vorgesehen – mit zusätzlichen Kosten verbunden, welche mangels vorliegender Zahlen jedoch nicht genau beziffert werden können.
7. Die aufgrund des **§ 24 Abs. 4 K-GBG** als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst geltende Teilnahme an einem Rettungseinsatz oder am Einsatz bei einer Freiwilligen Feuerwehr bedeutet eine starke finanzielle Belastung für die Gemeinden, welche mangels Kenntnis konkreter Zahlen derzeit nicht bezifferbar ist.
8. Die Einrechnung der Personalzulage in die Bemessungsgrundlage für die Überstundenvergütung nach **§ 29a Abs. 5 letzter Satz K-GBG** bringt – zufolge der damit verbundenen Erhöhung der Bemessungsgrundlage – einen finanziellen Nachteil für die Gemeinden mit sich, welcher derzeit nicht beziffert werden kann.
.....
11. Der einem Beamten nach **§ 37 Abs. 5 Z 2 K-GBG** gebührende Sonderurlaub für Fortbildungen im Zusammenhang mit einer Tätigkeit bei anerkannten Rettungsorganisationen oder bei der Freiwilligen Feuerwehr im Gesamtausmaß einer Wochendienstzeit ist für die Gemeinden jedenfalls mit einer zusätzlichen finanziellen Belastung verbunden, welche mangels konkreter Zahlen schwer abschätzbar ist.

Zu Artikel IV:

2. **§ 3 Abs. 1, 2 und 2a K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III.3. und 4. verwiesen.
Gemäß § 3 Abs. 1 Z 1 K-GVBG sind Gemeindebedienstete, deren Dienstverhältnis die Dauer von acht Monaten im Kalenderjahr nicht überschreitet, nicht in den Stellenplan aufzunehmen. Dies bedeutet u.U. eine finanzielle Verbesserung für die Gemeinden, weil im Hinblick auf derart kurze Dienstverhältnisse eine Einberufung des Gemeinderates zur Anpassung des Stellenplanes unterbleiben kann.
Mit dieser Bestimmung erfolgt auch eine Anpassung an § 4 Abs. 6 K-GVBG, wonach der Bürgermeister für die Aufnahme einer Person in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde bis zu acht Monaten zuständig ist.
3. Die durch **§ 5 Abs. 4 K-GVBG** eröffnete Möglichkeit der Verlängerung der Befristung eines Dienstverhältnisses um zwei Jahre – statt wie bisher 12 Monate – wird der Gemeinde ein größerer Handlungsspielraum eingeräumt. Finanzielle Auswirkungen sind damit nicht verbunden.
4. **§ 18a K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 5. verwiesen.
5. **§ 21 Abs. 4, 5, 5a und 6 K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 6. verwiesen, wobei die Zuständigkeit des Gemeinderates zur Anordnung von Schichtdienst jedoch schon in der aktuellen Fassung des K-GVBG verankert ist und der Gemeinde in diesem Zusammenhang daher – verglichen mit der geltenden Rechtslage – keine zusätzlichen Kosten entstehen.
6. **§ 24 Abs. 4 K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 7. verwiesen.
.....
8. **§ 41a Abs. 5 letzter Satz K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 8. verwiesen.
.....
11. **§ 64 Abs. 5 K-GVBG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 11. verwiesen.
12. Mit der aliquoten Bemessung des Ausmaßes der Pflegefreistellung gemäß **§ 66 Abs. 2b K-GVBG** ist für die Gemeinden allenfalls ein finanzieller Vorteil verbunden.
13. Die aliquote Anpassung der Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist an das Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit **§ 69 Abs. 2 K-GVBG** ist für die Gemeinden aus finanzieller Sicht positiv zu beurteilen.

14. Durch die Erhöhung der Bemessungsgrundlage für die „Abfertigung alt“ durch **§ 74 Abs. 4 K-GVBG** entstehen Mehrkosten für die Gemeinden, wofür allerdings keine konkreten Zahlen vorliegen.

Zu Artikel V:

.....

2. **§ 5 Abs. 1 lit. a K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel IV.2. verwiesen und ergänzend ausgeführt, dass § 5 Abs.1 lit. a K-GMG schon bisher eine Ausnahme von der Aufnahme in den Stellenplan für Gemeindemitarbeiterinnen vorgesehen hat, deren Dienstverhältnis die Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr nicht überschreitet. Insofern bedeutet die nunmehrige Abstellung auf acht Monate eine Verringerung des Aufwandes für die Gemeinden.
3. **§ 5 Abs. 3a und 3b K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 4. verwiesen.
4. Mit der verpflichtenden Miteinbeziehung eines – bereits zuvor bestehenden – Beurteilungskriteriums nach **§ 6 Abs. 2 zweiter Satz K-GMG** sind keine finanziellen Auswirkungen verbunden.
5. **§ 9 Abs. 4 K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel IV. 3. verwiesen.
6. **§§ 14, 15, 16 Abs. 7 und 8 und § 17 K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 5. verwiesen.
7. **§ 28 Abs. 4 und 5 K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 6. verwiesen, wobei die Anordnung von Schichtdienst jedoch nach § 28 Abs. 2 K-GMG in die Zuständigkeit der Bürgermeisterin fällt.
8. **§ 38 Abs. 2a K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 7. verwiesen.
9. **§ 62 Abs. 5 K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel III. 11. verwiesen.
10. **§ 67 Abs. 3a K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel IV. 12. verwiesen.
11. Die gemäß **§ 84 Abs. 1 K-GMG** – unter der Voraussetzung der Zustimmung der Gemeindemitarbeiterin – mögliche Rückstufung um mehr als eine Gehaltsklasse bedeutet allenfalls einen finanziellen Vorteil für die Gemeinde.
12. **§ 89 Abs. 7a K-GMG**, welcher die Bemessungsgrundlage der Jubiläumszuwendung u.a. für die teilbeschäftigte Gemeindemitarbeiterin regelt, bedeutet – zufolge der Einbeziehung des gesamten, bisherigen Dienstverhältnisses in die Berechnung – einen zusätzlichen (Personal-)Aufwand für die Gemeinde und hat somit finanziell nachteilige Auswirkungen, wobei eine genaue Bezifferung jedoch nicht möglich ist, weil diesbezüglich keine Zahlen vorliegen.“
13. **§ 98 Abs. 5 K-GMG:** Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Artikel IV. 13. verwiesen.
14. Gemäß **§ 104 Abs. 2 K-GMG** haben nunmehr auch Ferialarbeiterinnen einen Anspruch auf Vergütung von Überstunden, womit ein – mangels vorliegender Zahlen nicht genau zu beziffernder – finanzieller Nachteil für die Gemeinden verbunden ist.

Zu Artikel VI:

.....

2. Aufgrund des **§ 97 Abs. 3 K-StBG** ruht für die Dauer der Erwerbstätigkeit eines wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten die Erhöhung des Ruhegenusses, womit für die Gemeinde allenfalls eine Kostenersparnis verbunden ist.

Zu Artikel III. bis VI. wird festgehalten, dass der Gesetzesentwurf überwiegend so individuelle Maßnahmen betrifft, dass keine allgemein gültigen Zahlen genannt werden können.

Zu Artikel VII:

Zu den finanziellen Auswirkungen der geplanten – nach sozialen Gesichtspunkten gestaffelten – Pensionsanpassung für das Kalenderjahr 2019 auch für den Bereich der aktuell 697 Beamten-Ruhe- und Versorgungsbezugsempfänger der 130 Kärntner Gemeinden (also ohne die Statutarstädte Klagenfurt und Villach) wurde seitens der Pensionsabteilung des Gemeinde-Servicezentrums im Schreiben vom 24. Jänner 2019 wie folgt mitgeteilt:

Geschätzte Mehrkosten für die Pensionsbezieher der 130 Kärntner Gemeinden:

Die geplante Übernahme des ASVG-Pensionsanpassungsverfahrens (erst) ab dem 1. Februar 2019 auch für den Bereich der aktuell 697 Ruhe- und Versorgungsbezugsempfänger der Kärntner Gemeinden, wird bei der GSZ-Pensionsabteilung im Kalenderjahr 2019 Pensionsmehrkosten (ohne Dienstgeber-Beiträge) von voraussichtlich knapp € 504.900,-- verursachen.

Über die Gesamtheit der im Kalenderjahr 2018 an die 697 betroffenen Empfänger fällig gewordenen Pensionsleistungen (€ 30.946.190,--) betrachtet, bedeutet die sozial gestaffelte Pensionsanpassung (Wirksamkeitsbeginn erst 1. Februar 2019) einen durchschnittlichen Erhöhungsprozentsatz von 1,63.

Dazu kommen – im Rahmen der Beitragsverpflichtungen sowie der geltenden Höchstbeitragsgrundlage – noch die Dienstgeberbeiträge in Höhe von im Schnitt 3,28 Prozent der relevanten Beitragsgrundlagen der Pensionsbezieher.

Es ergeben sich – nach dem Nebengebühreuzulagen zu den Ruhe- oder Versorgungsgenüssen generell beitragsfrei sind und überdies die geltende mtl. Höchstbeitragsgrundlage von € 5.220,--Berücksichtigung findet – zusätzliche Dienstgeberbeitragskosten von jährlich knapp € 16.560,--.

Die effektiven Gesamtpensionsanpassungskosten werden sich demnach im Kalenderjahr 2019 auf knapp € 521.500,-- belaufen.“

Unionsrechtliche Anforderungen:

Das Gesetzesvorhaben hat keinen unmittelbaren Bezug zum Recht der Europäischen Union.