

**Regierungsvorlage**  
Mai 2019

zu Zl. 01-VD-LG-1805/36-2019

**Erläuterungen zum Entwurf eines Gesetzes,  
mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (35. K-DRG-Novelle) und  
das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (28. K-LVBG-Novelle)  
geändert werden**

## **I. Allgemeines**

Die wesentlichsten Inhalte des Gesetzesentwurfes sind:

- Pensionserhöhung 2019
- Schaffung einer Möglichkeit, Zeugen im Disziplinarverfahren audiovisuell einzuvernehmen
- Aufnahme der Pflegefachassistenten in das Entlohnungsschema k
- Anpassung der Terminologie bei der Einstufung verschiedener Gesundheitsberufe im Entlohnungsschema k an die Bundesrechtslage

Im Übrigen werden insbesondere Zitat Anpassungen 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-LVBG 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.

§ 22 des K-DRG in seiner Stammfassung (LGBl. Nr. 35/1985) lautete:

„§ 22 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

Der Beamte, über den durch drei aufeinanderfolgende Kalenderjahre die Feststellung getroffen worden ist, dass er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufweist, ist mit Rechtskraft der Feststellung für das dritte Kalenderjahr entlassen.“

Der Wortlaut dieser Bestimmung war ident mit der Stammfassung des Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 — BDG 1979, BGBl. Nr. 333.

Sinn der Bestimmung war, dass Beamte die keinen entsprechenden Arbeitserfolg aufwiesen, ex lege entlassen sein sollten. Die negative Leistungsfeststellung unterlag der vollen Überprüfung durch den Verwaltungsgerichtshof. Deshalb erschien es allein vertretbar, mit der Rechtskraft einer solchen Feststellung für drei aufeinanderfolgende Kalenderjahre die Entlassung von Gesetzes wegen eintreten zu lassen.

Mit dem Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, wurde § 22 BDG wie folgt geändert:

„Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

§ 22. Der Beamte, über den zweimal aufeinanderfolgend die Feststellung getroffen worden ist, dass er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat, ist mit Rechtskraft der zweiten Feststellung entlassen. Der Rechtskraft der Feststellung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinne des § 87 Abs. 2 gleichzuhalten."

In den Erläuterungen (NR: GP XVIII RV 1577 AB 1707, S. 168) zu dieser Bestimmung wird ausgeführt, dass das langdauernde und umfangreiche Verfahren (Vorgesetzte, Dienstbehörde, Leistungsfeststellungskommission, Verwaltungsgerichtshof) Dienstbehörden häufig davon abhalte, diesen Weg zur Entlassung von Mitarbeitern mit stark unterdurchschnittlicher Leistung zu beschreiten. Da aber die Belassung von derartigen Beamten im Dienststand weder geeignet sei, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes noch dessen Ansehen in der Öffentlichkeit zu heben, **sehe das Gesetz die Entlassung von Gesetzes wegen bereits bei zweimaliger negativer Leistungsfeststellung vor.**

Mit LGBl. Nr. 14/1996 (4. K-DRG-Novelle) wurde § 22 an die Bundesregelung angepasst und lautete:

„§ 22 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

Der Beamte, über den ~~durch drei aufeinanderfolgende Kalenderjahre~~ **zweimal aufeinanderfolgend** die Feststellung getroffen worden ist, dass er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufweist, ist mit Rechtskraft ~~der Feststellung für das dritte Kalenderjahr~~ **der zweiten Feststellung** entlassen.“

Schließlich wurde § 22 K-DRG mit der 9. K-DRG-Novelle, LGBl. Nr. 54/2002, neuerlich modifiziert:

"§ 22 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

Der Beamte, über den **zweimal** die Feststellung getroffen worden ist, dass er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz **nachweislicher** Ermahnung nicht aufweist, ist mit Rechtskraft der zweiten Feststellung **zu** entlassen."

Mit dieser Novelle sollte eine Entlassung bei zweimaliger negativer Leistungsfeststellung möglich sein, auch wenn diese nicht in zwei aufeinanderfolgenden Jahren erfolgten.

Die Formulierung „zu entlassen“ beruhte offenbar auf einem Redaktionsversehen. Die Bundesdiktion sieht nach wie vor eine ex lege - Entlassung bei zweimaliger negativer Leistungsfeststellung vor. Die bescheidförmige Entlassung nach zweimaliger negativer Leistungsfeststellung macht keinen Sinn, weil das Gesetz eine Verpflichtung zur Entlassung vorsieht, und daher in einem weiteren Verwaltungsverfahren kein Mehrwert gesehen werden kann. Ein weiteres Verwaltungsverfahren, in dem lediglich geprüft wird, ob zwei rechtskräftige negative Leistungsfeststellungen vorliegen, würde nur zu einer weiteren Verzögerung (Rechtsmittel etc.) und zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen.

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 § 166b Abs. 9:

Für den Anspruch auf eine Ausgleichszulage nach § 166b ist es ua. erforderlich, dass bestimmte Nebengebühren und Zulagen über einen Zeitraum von fünf Jahren (Abs. 1 und 2) bzw. 7,5 Jahren bezogen werden. Die Tätigkeit muss ununterbrochen ausgeübt worden sein. Mit der Neuregelung soll klargestellt werden, dass Zeiten nach § 5 Abs. 1 bis 3 und § 8 Abs. 1 und 2 des K-MEKG 2002, LGBl. Nr. 63/2002, sowie Zeiten eines Karenzurlaubes oder einer Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen, einer Frühkarenz nach § 79c, eines Karenzurlaubes zur Pflege nach § 79a Abs. 1 Z 2 und 3 und einer Familienhospizfreistellung nach § 79b Abs. 1 Z 3 **keine Unterbrechung** dieser Tätigkeit darstellen. Es muss zwar die Tätigkeit, aufgrund derer die genannten Zulagen und Nebengebühren bezogen wurden, für einen Zeitraum von insgesamt fünf bzw. 7,5 Jahren tatsächlich ausgeübt worden sein, fällt in diesen Zeitraum jedoch eine der genannten Karenzen oder Beschäftigungsverbote, gelten diese nicht als Unterbrechung der Tätigkeit. Die Zeit eines Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 bis 3

und § 8 Abs. 1 und 2 des K-MEKG 2002 ist darüber hinaus so zu werten, als ob die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt worden ist.

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. zur 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, Anlage 11:

In der 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 k verankert ist, werden eine entsprechende Entlohnungsgruppe sowie Entgeltansätze in den Anlagen 10 und 11 aufgenommen.

In der Entlohnungsgruppe k 2a werden die Berufsgruppen der Psychotherapeuten und der Musiktherapeuten berücksichtigt.

Neben der fachärztlichen und psychologischen Betreuung haben die Träger von bettenführenden Krankenanstalten für eine ausreichende Versorgung auf dem Gebiet der Psychotherapie durch nach dem Psychotherapiegesetz, BGBl. Nr. 361/1990, zur selbständigen Ausübung der Psychotherapie berechnete Personen Sorge zu tragen. Psychotherapie ist ein eigenständiges Heilverfahren im Gesundheitsbereich für die Diagnostik und Behandlung von psychischen, psychosozialen oder auch psychosomatisch bedingten Leidenszuständen und krankheitswertigen Störungen mit wissenschaftlich-psychotherapeutischen Methoden. Die Berufsberechtigung fußt auf einer zweistufigen theoretischen und praktischen Ausbildung im Gesamtausmaß von 3.215 Stunden.

Neben der Psychotherapie besteht in den Kärntner Landeskrankenanstalten auch Bedarf nach musiktherapeutischer Versorgung. Die Musiktherapie ist eine eigenständige, wissenschaftlich-künstlerisch-kreative und ausdrucksfördernde Therapieform. Die berufsmäßige Ausübung der Musiktherapie ist im Musiktherapiegesetz geregelt. Die musiktherapeutische Berufsausübung ist in Form der eigenverantwortlichen Berufsausübung und in Form der mitverantwortlichen Berufsausübung möglich. In den Kärntner Landeskrankenanstalten wird die Tätigkeit von Musiktherapeuten im Dienstverhältnis und in Form der mitverantwortlichen Berufsausübung möglich sein. Aufgrund der dafür erforderlichen Absolvierung des Bachelorstudiums der Musiktherapie an einer österreichischen Universität oder der Absolvierung eines Fachhochschul-Bachelorstudiengangs der Musiktherapie an einer österreichischen Fachhochschule soll die Einreihung in die Entlohnungsgruppe k 2a erfolgen.

Zur Aufnahme der medizinischen Assistenzberufe in die Entlohnungsgruppe k 6 ist festzuhalten, dass die Berufsbilder des Krankenpflegegesetzes sukzessive aus diesem herausgelöst und in eigenen Berufsgesetzen geregelt werden. Die Mehrzahl der Sanitätshilfsdienste des Krankenpflegegesetzes werden seit 1. Jänner 2013 im Medizinischen Assistenzberufe-Gesetz-MABG geregelt. Die Änderung dient der erforderlichen Anpassung an die geltende Rechtslage.

Hinsichtlich der Anlage 10 Z 3 lit. b ist festzuhalten, dass die Änderung auf die Nomenklatur des Psychologengesetzes 2013 abgestimmt ist. Inhaltlich ergibt sich keine Änderung, Fallsupervisionen dürfen nach wie vor nur von klinischen Psychologen bzw. Gesundheitspsychologen mit zumindest fünfjähriger einschlägiger Berufserfahrung und aufrechter Berufsberechtigung durchgeführt werden.

In der Anlage 10 Z 7 werden die Berufsbezeichnungen an die GuKG-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 75/2016, angeglichen.

Die Änderungen in Anlage 10 Z 13 und Z 14 dienen der Anpassung an den bundesrechtlich geregelten Lehrberuf „Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent“. Die Ausbildung zum Apothekenhelfer wurde

durch diesen Lehrberuf abgelöst. Nach Erreichen der Entlohnungsstufe 7 als Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent soll dieser in die Entlohnungsgruppe k 5c überstellt werden.

Zu § 47 Abs. 4 und § 50 Abs. 1:

§ 47 Abs. 4 und § 50 Abs. 1 werden formal an die Bestimmungen des Kärntner Landeskrankenanstalten-Betriebsgesetzes – K-LKABG angepasst. In der Stammfassung dieses Gesetzes (LGBl. Nr. 44/1993) hatten die Landeskrankenanstalten Teilrechtspersönlichkeit. Mit der Novelle LGBl. Nr. 74/2010 erlosch die eigenständige Teilrechtspersönlichkeit der Landeskrankenanstalten. Diese sind seither als unselbständige Organisationseinheiten der KABEG (§ 4 Abs. 1 leg. cit.) nicht mehr von ihr verschieden, sondern mit ihr ident. Ein Verweis auf die KABEG als Ganzes schließt somit immer auch den Verweis auf alle ihre Teile einschließlich der Landeskrankenanstalten mit ein. Es wird daher in den Bezug habenden Bestimmungen auf die Bediensteten der KABEG verwiesen.

Zu § 117 Abs. 2:

Anpassung an die aktuelle Bundesrechtslage.

### **Zu Artikel III:**

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.