

Regierungsvorlage
12. Juli 2021

zu Zl. 01-VD-LG-370/2020-320

**Erläuterungen zum Entwurf eines Gesetzes,
mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (39. K-DRG-Novelle),
das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (32. K-LVBG-Novelle), das
Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindever-
tragsbedienstetengesetz, das Kärntner Stadtbeamtenengesetz 1993, das Kärntner
Pensionsgesetz 2010, das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz und das Gesetz über
die Geschäftsordnung des Kärntner Landtages geändert werden**

I. Allgemeiner Teil

Das Regierungsprogramm 2018 bis 2023 der Kärntner Landesregierung sieht für die 32. Gesetzgebungsperiode vor:

„Die Kärntner Landesverwaltung ist ein moderner und qualitätsorientierter Dienstgeber. Leistungsfähige sowie aufgabenadäquat ausgebildete und eingesetzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für eine rasche, effiziente, transparente und qualitativ hochwertige Erledigung von Aufgaben und Anfragen Voraussetzung. Vor diesem Hintergrund sollen das Dienstrecht adaptiert und eine Besoldungsreform erarbeitet werden. Ziel ist die Schaffung eines Kärnten-Modelles für die Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höheren Einstiegsgehältern und flacher Verdienstkurve. Führungsfunktionen sind befristet zu besetzen und das Personal ist flexibel und zielgerecht einzusetzen. Funktionsbezogene Aufstiegsmöglichkeiten und Expertenkarrieren gewährleisten eine leistungsfähige und qualifizierte Landesverwaltung für die Zukunft. Entsprechend der angestrebten Funktion soll durch ein Objektivierungsverfahren eine verantwortungsangepasste und für die Erfordernisse der Verwaltung optimierte Personaleinstellung garantiert werden.“

Die vorliegenden Gesetzesänderungen setzen die Besoldungsreform um.

Wesentliche Eckpfeiler der Besoldungsreform sind eine funktionsgerechte und marktorientierte Entlohnung, eine Neugestaltung der Lebensverdienstkurve durch höhere Einstiegsgehälter und einen flacheren Gehaltsverlauf, eine weitgehende Einbeziehung der bisherigen Zulagen und Nebengebühren in das Grundentgelt und ein Mindesteinkommen von 2100 Euro brutto. Das neue Entlohnungsrecht soll für alle ab 1. Jänner 2022 neu in den Landesdienst eintretende Bedienstete gelten. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten geltende Entlohnungsrecht bleibt weiterhin bestehen und wird laufend weiterentwickelt. Für die bereits dem Dienststand angehörenden Vertragsbediensteten wird die Möglichkeit eröffnet, eine Optionserklärung abzugeben, wonach sich ihr Dienstverhältnis nach dem neuen Entlohnungsrecht richten soll.

Die Neuorientierung des Besoldungsrechts macht eine Anpassung verschiedener dienstrechtlicher Vorschriften erforderlich. Dementsprechend werden einzelne Regelungen überarbeitet.

Die vorliegenden Novellen haben ferner zum Ziel, die Rechtsprechung des EuGH und der Höchstgerichte in Bezug auf die Anrechnung von Vordienstzeiten im Licht der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu implementieren.

Darüber hinaus werden redaktionelle Anpassungen und Zitatberichtigungen vorgenommen und Anregungen und Erfordernisse aus der Vollzugspraxis umgesetzt.

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art 21 Abs. 1 B-VG.

Zu Art. I (Kärntner Dienstrechtsgesetz, Änderung):

Zu § 1a:

Das Gesetzesvorhaben soll zum Anlass genommen werden, dass im Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung nicht nur auf Männer und Frauen, sondern auf alle Geschlechter Bedacht genommen wird, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist (zB Beschäftigungsverbote nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen).

Der Verfassungsgerichtshof hat dazu in seinem Erkenntnis VfSlg. 20258/2018 folgende Aussagen getroffen:

„...Art 8 EMRK stellt die menschliche Persönlichkeit in ihrer Identität, Individualität und Integrität unter Schutz und ist dabei auch auf den Schutz der unterschiedlichen Ausdrucksformen dieser menschlichen Persönlichkeit gerichtet. In den von Art 8 EMRK geschützten persönlichen Bereich fällt auch die geschlechtliche Identität und Selbstbestimmung.

Dieses von Art 8 Abs 1 EMRK gewährleistete Recht auf individuelle Geschlechtsidentität umfasst auch, dass Menschen - nach Maßgabe des Abs 2 dieser Verfassungsbestimmung - (nur) jene Geschlechtszuschreibungen durch staatliche Regelung akzeptieren müssen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen. Art 8 EMRK räumt daher Personen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht ein, dass auf das Geschlecht abstellende Regelungen ihre Variante der Geschlechtsentwicklung als eigenständige geschlechtliche Identität anerkennen, und schützt insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung.

Der von § 2 Abs 2 Z 3 PersonenstandsG verwendete Begriff des Geschlechts ist so allgemein, dass er sich ohne Schwierigkeiten dahingehend verstehen lässt, dass er auch alternative Geschlechtsidentitäten miteinschließt. Einer entsprechend auf die Anforderungen des Art 8 EMRK Bedacht nehmenden Auslegung des § 2 Abs 2 Z 3 PersonenstandsG steht auch nicht entgegen, dass sich dieser Bestimmung (und auch sonst dem PersonenstandsG) keine andere Geschlechtsbezeichnung als männlich oder weiblich entnehmen lässt (und auch sonst in der Rechtsordnung, soweit zu sehen, eine begriffliche Festlegung des Gesetzgebers in einschlägigem Zusammenhang nicht auszumachen ist). Die Ermittlung einer hinreichend konkreten, abgrenzungsfähigen Begrifflichkeit ist aber unter Rückgriff auf den Sprachgebrauch möglich. Dabei ist von Bedeutung, dass sich zwar (noch) keine alleinige Bezeichnung als Ausdruck einer entsprechenden Geschlechtsvariation entwickelt, sich aber eine (überschaubare) Zahl von Begrifflichkeiten herausgebildet hat, die üblicherweise zur Bezeichnung des Geschlechts bzw zum Ausdruck der Geschlechtsidentität von Menschen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich verwendet werden. So listet die Stellungnahme der Bioethikkommission insbesondere die Bezeichnungen "divers", "inter" oder eben "offen" als derartige Bezeichnungen auf.“

Zu § 33 Abs. 6a und Abs. 7a:

Um zwischenmenschliche Kontakte zur Eindämmung des Infektionsgeschehens im Rahmen der COVID-19-Krise so weit wie möglich zu reduzieren und Vorsorge für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu treffen, sehen die vorliegenden Bestimmungen die notwendigen legislativen Maßnahmen vor, um Dienstprüfungen von Landesbediensteten auf elektronischem Weg durchführen zu können und Beratungen der Prüfungskommission mittels Videokonferenzen zu ermöglichen. Damit werden die Kärntner COVID-19-Gesetze, LGBl. Nr. 29/2020, LGBl. Nr. 98/2020, und LGBl. Nr. 117/2020, ergänzt.

Im Fall einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes, wie derzeit im Zusammenhang mit der Verbreitung des Erregers SARS-CoV-2 gegeben, wird eine allgemeine Ermächtigung geschaffen, damit die Prüfungskommission ihre Beratungen und Beschlussfassungen durch Verwendung von Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung durchführen kann. Dies ist bereits aufgrund des 1. Kärntner COVID-19-Gesetzes, LGBl. Nr. 29/2020, beispielsweise für das Kollegium der Landesregierung, den Aufsichtsrat der Kärntner Beteiligungsverwaltung, das Kuratorium des Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds und den Gemeinderat und aufgrund des 2. Kärntner COVID-19-Gesetzes, LGBl. Nr. 98/2020, für die Prüfungskommission von Gemeindebediensteten vorgesehen.

Ebenso soll es, insbesondere im Fall einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes, möglich sein, dass Dienstprüfungen auf elektronischem Weg durchgeführt werden. Um eine ordnungsgemäße Prüfung zu gewährleisten, werden Mindestanforderungen normiert, die dem § 11 der COVID-19-Universitäts- und Hochschulverordnung – C-UHV, BGBl. II Nr. 171/2020, idF BGBl. II Nr. 422/2020, nachgebildet werden. Im Gemeindedienstrecht wurden diese Möglichkeiten bereits im 2. Kärntner COVID-19-Gesetz verwirklicht.

Zu § 139 Abs. 1:

Die Unterscheidung zwischen ehelichen und unehelichen Kindern wurde durch das Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 15/2013, beseitigt. Diese Änderungen sollen auch im Landesdienstrecht umgesetzt werden.

Zu § 145 Abs. 2 Z 2 und 3 und Abs. 8:

In Abs. 2 Z 2 und 3 werden ausschließlich redaktionelle Änderungen vorgenommen und an die aktuelle Bundesrechtslage angepasst. In Abs. 8 wird der Verweis auf das Opferfürsorgegesetz mangels möglicher aktueller Anwendungsfälle entfernt.

Zu § 145 Abs. 11 und 12:

Der Entwurf hat zum Ziel, die Vordienstzeitenanrechnung im Hinblick auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit der EU, die Rechtsprechung des EuGH und das Urteil des OLG Graz in der Rs Hoffmann vom 20.02.2020, 7 Ra 71/19v, anzupassen.

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 8. Mai 2019, Rechtssache C-24/17, Österreichischer Gewerkschaftsbund/Republik Österreich, festgestellt, dass eine zeitliche Beschränkung der Anrechnung von einschlägigen Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft nicht mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer) vereinbar ist. Der Gerichtshof hat seine Rechtsprechung mit Urteil vom 10. Oktober 2019, Rechtssache C-703/17, Adelheid Krahn/Universität Wien, dahingehend präzisiert, dass zwischen identischer bzw. gleichwertiger Berufserfahrung einerseits und schlicht nützlicher Berufserfahrung andererseits zu unterscheiden ist. Während die Anrechnung identischer bzw. gleichwertiger Vorerfahrung zur Sicherstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit unionsrechtlich geboten ist, ist dies bei schlicht nützlicher Vorerfahrung nicht der Fall. Diese Rechtsprechung wurde mit Urteil vom 23. April 2020, Rechtssache C-710/18, WN/Niedersachsen, weiter gefestigt und ausgeführt.

Zukünftig sollen daher alle Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit zur Gänze angerechnet werden, wenn diese Berufstätigkeit außerhalb Österreichs in einem Land, das Vertragspartei des Europäischen Wirtschaftsraums ist oder dessen Staatsangehörige die gleichen Rechte wie österreichische Staatsangehörige auf den Zugang zu einem Beruf haben, ausgeübt worden ist. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sind alle Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit – wie Zeiten im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft – ungeachtet des Beschäftigungsmaßes zur Gänze zu berücksichtigen.

Gleichwertige Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft, die im Inland ausgeübt worden ist, wird jedoch nicht angerechnet, weil diese nicht von den unionsrechtlichen Bestimmungen über die Freizügigkeit erfasst ist. Um die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit stützen zu können, muss ein grenzüberschreitender Bezug für ihre Anwendung gegeben sein. Ein solcher ist bei Wanderarbeitnehmern gegeben, nicht aber bei reinen Inlandssachverhalten (VwGH 27.5.2019, Ra 2017/12/0047; OGH 28. 9. 2017, 8 ObA 34/17h).

Im Sinne der Rechtsprechung kommt es bei der Frage der Gleichwertigkeit der Berufstätigkeit auf die inhaltliche Vergleichbarkeit der Tätigkeiten an und nicht etwa auf deren monetäre Bewertung. In Anlehnung an § 12 GehG wird zwischen Berufen mit einer gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung und anderen Berufen unterschieden.

Bei Verwendung in einem Beruf mit gesetzlich geschützter Berufsbezeichnung sind alle jene ausländischen Zeiten anzurechnen, in denen eine Tätigkeit (rechtmäßig) ausgeübt wurde, die bei Ausübung in Österreich unter diese Berufsbezeichnung gefallen wäre. Dies betrifft vor allem zahlreiche Gesundheitsberufe und technische Berufe. Die Erläuterungen zur Dienstrechts-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020 (RV 461, XXVII. GP), führen weiter aus:

„...Bei Berufen ohne gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung wird im Einklang mit der bisherigen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung davon ausgegangen, dass bei einer Abweichung von nicht mehr als 25% bei den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten ein gleichwertiger Arbeitsplatz vorliegt. Zugleich wird klargestellt, dass eine Vortätigkeit auf demselben fachlichen Niveau für eine Anrechnung als gleichwertige Zeit erforderlich ist: Wenn für die dienstliche Verwendung also ein Hochschulstudium einer bestimmten Fachrichtung erforderlich ist, kommen nur solche Vortätigkeiten für eine Anrechnung als gleichwertige Berufstätigkeit in Frage, für die ebenfalls ein solches Studium erforderlich ist. Dabei ist nicht bloß auf rechtlich vorgeschriebene Vorbildungen abzustellen, sondern auch auf sachliche Notwendigkeiten: Maßgebend ist also, ob eine Vortätigkeit auch ohne jene Ausbildung, die für den Arbeitsplatz erforderlich ist, in durchschnittlicher Qualität erbracht werden hätte können oder ob auch für die Vortätigkeit dieselbe Ausbildung sachlich notwendig war. Bei einer vor Abschluss der jeweils in Frage kommenden Ausbildung begonnenen Berufstätigkeit wird dies nur ausnahmsweise der Fall sein (z.B. bei einer kurz vor Abschluss des Studiums begonnenen Berufstätigkeit auf bereits akademischem Niveau). Relevant sind nur fachliche Vorbildungen, also Ausbildungen für ein bestimmtes Fachgebiet (z. B. eine bestimmte Studienrichtung oder einen bestimmten Lehrberuf) und nicht solche, die bloß allgemeinbildender Natur sind oder die primär die Eigenart des Dienstbetriebs zum Gegenstand haben (wie z. B. die Grundausbildung).

Für (Vertrags-)Lehrpersonen wird zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgangsweise und zur Förderung der Personalmobilität im Schulwesen mit § 12 Abs. 2 Z 1a lit. b GehG und § 26 Abs. 2 Z 1a lit. b VBG (wieder) ein eigener Tatbestand eingeführt, dessen Ausgestaltung ebenfalls die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigt (vgl. EuGH vom 23. April 2020, C-710/18, Rz. 30 und 31).

Die neuen Anrechnungstatbestände sind ab ihrem Inkrafttreten in laufenden Verfahren von Amts wegen zu berücksichtigen.

In der Praxis ist bei der Anrechnung von Vordienstzeiten in einem Beruf ohne gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung – sofern es sich nicht um eine (Vertrags-)Lehrperson handelt – eine Auflistung aller Aufgaben bzw. Tätigkeiten zu erstellen, die der Arbeitsplatz im Bundesdienst umfasst und deren prozentueller Anteil an der Gesamttätigkeit festzustellen (wenn dies nicht bereits im Rahmen eines Verfahrens zur Bewertung des Arbeitsplatzes geschehen ist; maßgeblich ist der Arbeitsplatz, mit dem die oder der Bedienstete in den ersten sechs Monaten überwiegend betraut war). Im nächsten Schritt ist festzustellen, ob die einzelnen Tätigkeiten bzw. Aufgaben auch im Rahmen der früheren Berufstätigkeit erbracht wurden und gegebenenfalls in welchem Ausmaß (wenn z.B. eine Tätigkeit 30% des Arbeitsplatzes im Bundesdienst umfasst, aber diese Tätigkeit im Rahmen der früheren Berufstätigkeit nur in einem geringen Ausmaß von rund 10% ausgeübt wurde, kann hinsichtlich dieser Tätigkeit nur von einer Übereinstimmung zu 10% ausgegangen werden). Eine Gleichwertigkeit nach Abs. 2 Z 1a lit. c sublit. aa GehG bzw. § 26 Abs. 2 Z 1a lit. c sublit. aa VBG liegt vor, wenn die Summe der Übereinstimmungen für alle aufgelisteten Tätigkeiten bzw. Aufgaben mindestens 75% beträgt (quantitative Gleichwertigkeit). Ebenso ist nach § 12 Abs. 2 Z 1a lit. c sublit. bb GehG bzw. § 26 Abs. 2 Z 1a lit. c sublit. bb VBG festzustellen, ob für die übereinstimmenden Tätigkeiten dieselbe fachliche Vorbildung erforderlich ist (qualitative Gleichwertigkeit). Bei Vorliegen einer quantitativen und qualitativen Gleichwertigkeit sind die Zeiten zur Gänze zu berücksichtigen.....

Die entsprechenden Nachweise sind durch die Bedienstete oder den Bediensteten in einer von der Dienstbehörde bzw. Personalstelle akzeptierten Sprache beizubringen“

Zu § 305b Abs. 2 K-DRG:

Mit diesem Gesetzesentwurf werden Korrekturen zur 36. K-DRG-Novelle und 29. K-LVBG-Novelle, LGBl. Nr. 105/2019, vorgenommen:

Bei Lehrlingen wurden vor der Novelle LGBl. 82/2011 nach § 165 Abs. 2 Z 4 die Lehrlingszeiten beim Land zwischen dem 15. und 18. Lebensjahr bereits angerechnet. Hier sollen die ursprgl. 25, 35 und 40 Jahre etc. als Voraussetzung für den Anspruch auf die Jubiläumszuwendung beibehalten werden.

Zu Anlage 1 Z 9 bis 13:

Der Bewährungsaufstieg im Entlohnungsschema II (betreffend Verwendungsgruppen P 2, P 3, P 4 und P 5) wird von zwölf auf sechs bzw. von zehn auf fünf/zwei Jahre verkürzt.

In der Entlohnungsgruppe P 1 erfolgen in der Regel keine Einstellungen, die Entlohnungsgruppe P 1 wird im Rahmen des Bewährungsaufstieges erreicht.

Für die Verwendung als Kraftfahrer in der Verwendungsgruppe P 3 wird das Erfordernis eines erlernten Lehrberufes in der Sparte Metallverarbeitung als zu eng angesehen.

Zu Art. II (Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz, Änderung):

Zu § 1 Abs. 2 lit. a:

Mit der Änderung des B-VG mit BGBl. I Nr. 14/2019 wurde der Kompetenztatbestand „Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“ in Art. 11 aufgenommen und stellt nunmehr eine Kompetenz dar, die in Gesetzgebung dem Bund, und in der Vollziehung den Ländern obliegt.

Zu § 1 Abs. 7:

Vgl. die Erläuterungen zu § 1a K-DRG 1994.

Zu § 7 Abs. 2 li. e:

Im neuen Entlohnungsschema V steht die funktionsbezogene Bewertung des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Anders als im bisherigen Entlohnungssystem soll weniger die Vorbildung und das Dienstalter für die Einstufung des Bediensteten maßgebend sein, sondern die Zuordnung seiner Tätigkeit zu einer Berufsfamilie und darin einer Modellfunktion und Modellstelle. Die Zuordnung des Vertragsbediensteten zu einer Modellstelle hat im Dienstvertrag zu erfolgen.

Zu Abschnittsbezeichnungen III, IIIa und IIIb:

Mit den neuen Abschnittsbezeichnungen erfolgt auch eine formale Zäsur zwischen dem bisherigen Entlohnungsrecht und den neuen Bestimmungen der Besoldungsreform.

Zu § 36:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass diese Bestimmung die Landesregierung zu Bezugserhöhungen in bereits bestehenden Entlohnungsgruppen und Entlohnungsklassen zur Anpassung an Lebenshaltungskosten ermächtigt. Die Einführung neuer Entlohnungsgruppen- oder klassen durch Verordnung ist unzulässig.

Zu § 41 Abs. 1a K-LVBG:

Mit der vorliegenden Novelle wird sichergestellt, dass bei der Ausbildung zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger analog der Vorgehensweise der Anrechnung von Zeiten gemäß Abs. 2 Z 8 (höhere Schule mit Matura) der über die drei Jahre zur Gänze angerechneten sonstigen Zeiten hinausgehende Ausbildungszeitraum zur Gänze als Vordienstzeit angerechnet wird.

Zu § 41 Abs. 2 Z 2 und 3 und Abs. 8:

In Abs. 2 Z 2 und 3 werden ausschließlich redaktionelle Änderungen vorgenommen und an die aktuelle Bundesrechtslage angepasst. In Abs. 8 wird der Verweis auf das Opferfürsorgegesetz mangels möglicher aktueller Anwendungsfälle entfernt.

Zu § 41 Abs. 2 Z 8 und Z 10:

Mit diesen Ergänzungen werden in den Bestimmungen über die Berechnung des Vorrückungstichtages die Modellfunktionen der Berufsfamilien des Entlohnungsschemas V berücksichtigt.

Zu § 41 Abs. 12 und 13:

Vgl. die Erläuterungen zu § 145 Abs. 11 und 12 K-DRG 1994.

Zu § 42 Abs. 2a:

Um die große Bedeutung der dienstlichen Ausbildung zu unterstreichen, soll der Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas I nach absolvierter Dienstprüfung höher gereiht werden. Mit dem der Absolvierung der Dienstprüfung folgenden Monatsersten, erfolgt die Absolvierung der Dienstprüfung an einem Monatsersten, mit diesem, wird der Vertragsbedienstete in die gegenüber der bisherigen Einstufung zweitfolgende Entlohnungsstufe eingereiht. Ist dieser Monatserste der nächste Vorrückungstermin, ist der Vertragsbedienstete ausgehend von der neuen Entlohnungsstufe in die dieser zweitfolgenden Entlohnungsstufe einzureihen (also Vorrückung um insgesamt drei Entlohnungsstufen). Ausgehend von der Judikatur zu den vergleichbaren Bestimmungen des § 24 Abs. 4 und 6 des K-LvwGG (VwGH 21.01.2015, Ra 2015/12/0003 ua.) bleibt die nächste Vorrückung zum bisher vorgesehenen Vorrückungstichtag und Vorrückungstermin unberührt. Die außerordentlichen Vorrückungen nach § 42 Abs. 2 bleiben bestehen. Für Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas II wird zum Ausgleich der Bewährungsaufstieg verkürzt (vgl. Anlage 1 Z 6, 7, 8, 9 K-DRG).

Zu § 43 Abs. 1:

Die Unterscheidung zwischen ehelichen und unehelichen Kindern wurde durch das Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 15/2013, beseitigt. Diese Änderungen sollen auch im Landesdienstrecht umgesetzt werden.

Zu § 47 Abs. 5:

Soweit die Nebentätigkeit (zB Vortragstätigkeit, Wahldienste) des Vertragsbediensteten nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt dem Vertragsbediensteten eine angemessene Vergütung, deren Höhe durch die Landesregierung festzusetzen ist.

Zu Abschnitt IIIa (Entlohnungsrecht ab 1. Jänner 2022), Anlagen 16 und 17:

Im geltenden Besoldungsrecht wird die Entlohnung im Wesentlichen von der Einordnung in ein bestimmtes Entlohnungssystem, von der Vorbildung und vom Dienstalter bestimmt. Besondere Aufgaben werden durch Zulagen und Nebengebühren abgegolten. Das derzeitige System bildet das Senioritätsprinzip ab: Das Einkommen ist am Beginn der Laufbahn niedriger und steigt mit zunehmendem Dienstalter stark an. Diese Einkommensverteilung ist in dieser Form nicht mehr zeitgemäß. Erfahrungsgemäß treffen Bedienstete höhere finanzielle Belastungen in der ersten Hälfte ihres Berufslebens (zB. Wohnsituation, Familiengründung).

Mit Abschnitt IIIa soll ein modernes funktionsorientiertes Entlohnungssystem umgesetzt werden, das folgende Merkmale aufweist:

- funktionsorientierte Entlohnung
Die Höhe des Monatsentgelts hängt von den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ab. Die Entlohnung orientiert sich primär an der ausgeübten Tätigkeit, die Ausbildung ist nur mehr eine von mehreren maßgeblichen Faktoren.
- Modellstellensystem
Das Monatsentgelt bestimmt sich nicht mehr nach den Zuordnungen zu einer Entlohnungsgruppe, sondern nach der Modellstelle. Modellstellen sind abstrakte Funktionen, die losgelöst von den Aufgaben eines konkreten Arbeitsplatzes auf die wesentlichen Grundanforderungen von Stellen reduziert und bewertet werden. Gleichartige Modellstellen werden zu einer Modellfunktion zusammengefasst, wobei die Modellstellen innerhalb der Modellfunktion wegen ihrer unterschiedlichen Stellenanforderungen unterschiedliche Werte aufweisen. Die einzelnen Modellfunktionen des Einreihungsplanes sind in der Anlage 16 beschrieben. Die Zuordnung der Bediensteten zu einer Modellstelle erfolgt im Dienstvertrag. Dabei wird das Anforderungsprofil der konkreten Stelle mit dem der Modellstelle verglichen und der Modellstelle mit der größten Übereinstimmung zugeordnet.
Jede Modellstelle gehört zu einer Modellfunktion. Im Einreihungsplan (Anlage 16) werden alle Berufsfamilien und Modellfunktionen, mit Ausnahme jener in den Kärntner Landeskrankenanstalten, abgebildet. Das neue Entlohnungssystem gilt nicht für die in den Kärntner Landeskrankenanstalten tätigen Bediensteten, die in das Entlohnungsschema k (§ 34) eingereiht sind. Im Einreihungsplan sind auch die Entlohnungsklassen ersichtlich, die den einzelnen Modellfunktionen zugeordnet sind. Die Entlohnungsklassen legen die konkrete Entlohnungshöhe fest (Anlage 17). In der von der Landesregierung zu erlassenden Modellstellen-Verordnung werden die Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festgelegt und einer Entlohnungsklasse zugeordnet. Für die Zuordnung sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen nach der Anlage 16 maßgeblich.
Die für den Zugang zu einer Modellstelle erforderliche Ausbildung ist in der Anlage 16 normiert. Darüber hinaus darf die Landesregierung durch Verordnung alternative Zugangsvoraussetzungen nach Maßgabe der Beschreibung der Modellfunktionen in der Anlage 16 und der Stellenbeschreibungen festlegen, wie Ausbildung und facheinschlägige Erfahrung (Zugangsverordnung nach § 50b Abs. 3).
- Einkommenskurve
Einen weiteren Eckpunkt bildet eine Gehaltskurve, die einen rascheren Anstieg zu Beginn und in weiterer Folge einen flacheren Verlauf aufweist. Dies führt zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Lebensverdienstsumme. Mit der Umverteilung der Lebensverdienstsumme und der Berücksichtigung der Bedürfnisse am Karrierebeginn soll die Attraktivität des Landesdienstes für junge Mitarbeiter erhöht werden. Das Mindestentgelt soll 2100 Euro brutto betragen.
- Beseitigung von Zulagen und Nebengebühren
Soweit wie möglich sollen spezifische Anforderungen an einen Arbeitsplatz durch das Monatsentgelt abgegolten werden. So entfallen beispielsweise die Verwaltungsdienstzulage, die Personalzulage, die Mehrleistungszulage, die Erschwerniszulage und die Gefahrenzulage. Zeitbezogene Nebengebühren, wie Überstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung, bleiben erhalten.
- Optionsrecht
Das neue Entlohnungssystem gilt für alle Bediensteten, die ab 1. Jänner 2022 neu in den Landesdienst eintreten. Landesvertragsbedienstete, die zu diesem Zeitpunkt bereits in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, erhalten das zeitlich unbefristete Recht, in dieses Entlohnungssystem zu wechseln. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Vertragsbediensteten geltende Entlohnungsrecht bleibt weiterhin bestehen und wird laufend weiterentwickelt.

Befristete Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2021 verlängert werden sollen, sollen weiterhin dem bisher geltenden Entlohnungssystem unterliegen, außer der Vertragsbedienstete erklärt bei Verlängerung des Dienstverhältnisses, dass er optieren will (§ 50a Abs. 2). Das Optionsrecht kann auch zu einem späteren Zeitpunkt ausgeübt werden.

Im Rahmen der Funktionsbewertung wurden sämtliche Arbeitsplätze des Landes von Bewertungsteams bewertet. Die Bewertung der Arbeitsplätze erfolgte nach einheitlichen sachlichen Kriterien auf Grundlage der mit den Stellen jeweils verbundenen Anforderungsarten, wie zB Wirkungsbereich, Kommunikation/Kundenorientierung, Umwelteinflüsse, körperliche Beanspruchung, passive psychische

Belastung, Entscheidungskompetenz, Fachkompetenz oder Führungskompetenz. Nach diesen Kriterien sind die einzelnen Arbeitsplätze auf der Grundlage aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Organigramme anhand der in der Anlage 16 vorgesehenen Beschreibung der Modellfunktionen einer Berufsfamilie, einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen (§ 50b Abs. 1).

Während sich Modellfunktionen über mehrere Entlohnungsklassen erstrecken können, sind einzelne Modellstellen stets nur einer Entlohnungsklasse zugeordnet. Die Festlegung der Modellstellen innerhalb der Modellfunktion hat durch die Modellstellen-Verordnung zu erfolgen (§ 50b Abs. 2).

Jede Entlohnungsklasse besteht aus 11 Entlohnungsstufen, die in der Gehaltstabelle dargestellt sind (Anlage 17). Das konkrete Monatsentgelt eines Bediensteten ergibt sich durch die Zuordnung seines Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Modellstelle und demnach zu einer bestimmten Entlohnungsklasse. Maßgeblich ist ferner die Entlohnungsstufe, die nach den Bestimmungen des bisherigen Rechts bestimmt wird. Ausgehend vom Vorrückungstichtag rückt der Vertragsbedienstete jeweils nach Ablauf von zwei Jahren in die nächste Entlohnungsstufe vor. Lediglich in der ersten Entlohnungsstufe beträgt die Verweildauer fünf Jahre (§ 42 Abs. 1). Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zwei- oder fünfjährigen Zeitraums folgenden ersten Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin).

Im Entlohnungsschema V sind 26 Entlohnungsklassen vorgesehen. In der ersten Entlohnungsklasse sind die geringsten und in der letzten Entlohnungsklasse die höchsten Monatsentgelte vorgesehen. Die Monatsentgelte in den Entlohnungsstufen einer niedrigeren Entlohnungsklasse sind jeweils niedriger als die Monatsentgelte gleicher Stufen der nächsthöheren Entlohnungsklasse.

Wie im bisherigen Entlohnungssystem erfolgen die Vorrückungen in Form von Biennien (zweijährige Vorrückungen, Ausnahme: Verweildauer in der Entlohnungsstufe 1). Mit dem Erreichen einer höheren Entlohnungsstufe ist nicht in allen Entlohnungsklassen durchgängig ein Gehaltszuwachs verbunden. Erfahrungsgemäß steigt mit der Komplexität der mit einer Modellstelle verbundenen Aufgaben auch das Entwicklungspotential. Deshalb ist in den Entlohnungsklassen, denen höher bewertete Modellstellen zugeordnet sind, eine größere Anzahl an entlohnungswirksamen Vorrückungen vorgesehen als dies in den Entlohnungsklassen mit niedriger bewerteten Modellstellen vorgesehen ist. Nicht entlohnungswirksame Vorrückungen ergeben sich dann, wenn aufeinander folgenden Entlohnungsstufen einer Entlohnungsklasse dieselben Monatsentgelte zugeordnet sind.

Da es aber weniger Entlohnungsstufen (maximal 11 Entlohnungsstufen, 11 entlohnungswirksame Entlohnungsstufen ab Entlohnungsklasse 17) als im bisherigen Entlohnungssystem (30 Entlohnungsstufen) gibt, führt dies zu einer flacheren Entlohnungskurve im Vergleich zum bisherigen Entlohnungssystem. Dies wird zum Teil jedoch durch die in § 50e Abs. 6 und 7 vorgesehenen Aufzahlungen auf die jeweils ziffernmäßig entsprechende Entlohnungsstufe der nächsthöheren Entlohnungsklasse nach zehn Dienstjahren bzw. der ziffernmäßig zweitfolgenden Entlohnungsklasse nach 25 Dienstjahren kompensiert. Die Aufzahlungen werden nach absolvierter Dienstprüfung und entsprechend guter dienstlicher Leistung gewährt und sollen zur Motivation der Bediensteten beitragen.

Eine wesentliche Zielsetzung des neuen Entlohnungsrechtes ist es, die Mobilität der Bediensteten zu fördern und die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen. Die Übernahme der Aufgaben einer höher bewerteten Modellstelle soll rascher als bisher zur einer der neuen Verwendung entsprechenden Entlohnung führen. Eine der neuen Verwendung entsprechenden Entlohnung ist aber auch im umgekehrtem Fall, wenn die für die höhere Bewertung maßgebenden Aufgaben nicht mehr erfüllt werden, vorgesehen. Auch in begrifflicher Hinsicht werden im neuen Entlohnungssystem klare Abrenzungen vorgenommen:

Eine Höherreihung liegt vor, wenn der Arbeitsplatz durch die Verwendungsänderung einer Modellstelle mit einem höheren Entgelt zugeordnet wird. Ist mit der Verwendungsänderung die Zuordnung zu einer Modellstelle mit einem niedrigeren Entgelt verbunden, handelt es sich um eine Rückreihung. Zum Schutz des Bediensteten wird in § 50c Abs. 4 geregelt, unter welchen Voraussetzungen eine Rückreihung zulässig ist. Umreihungen von einer Modellstelle zu einer gleich bewerteten Modellstelle haben keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stelle zur Folge. Das heißt, dass sich durch die Umreihung weder die entlohnungsrechtliche Einreihung in die Entlohnungsklasse noch die Einstufung in dieser Entlohnungsklasse noch der für das Erreichen der höheren Entlohnungsstufe maßgebende Zeitraum ändern.

Nach § 50j kommt es bei Höherreihungen zu einer linearen Überstellung. Die entlohnungsrechtliche Einreihung hat in der höheren Entlohnungsklasse in jene Entlohnungsstufe zu erfolgen, die ziffernmäßig der Entlohnungsstufe in der bisherigen Entlohnungsklasse entspricht.

Nach § 50k ist der Vertragsbedienstete, der rückgereiht wird, in der niedrigeren Entlohnungsklasse in die Entlohnungsstufe einzureihen, die ziffernmäßig der Entlohnungsstufe in der bisherigen Entlohnungsklasse entspricht (lineare Überstellung).

Die Bestimmungen über die Sonderzahlungen (§ 50f) entsprechen den bisherigen Bestimmungen des § 29 Abs. 3. Die Vorschriften über die Kinderzulage des § 43 gelten sinngemäß.

§ 50h regelt den Fall, dass Bedienstete vorübergehend höherwertig oder probeweise verwendet werden. In Abs. 1 wird klargestellt, dass diese Bestimmungen nicht zur Anwendung gelangen, wenn die Wahrnehmung höherwertiger Stellvertretungsfunktion in der Modellstelle enthalten ist (zB Stellvertreter des Abteilungsleiters).

In § 50l wird in Anlehnung an die Ausgleichszulage des § 166b K-DRG- 1994 normiert, unter welchen Voraussetzungen der Bedienstete bei einer Rückreihung und damit verbundenen Verringerung des Monatsentgelts Anspruch auf eine Ergänzungszulage hat. Hat der Vertragsbedienstete die Gründe für die Rückreihung nicht zu vertreten (zB. Aufgabenreduzierung in Folge einer Organisationsänderung, gesundheitliche Beeinträchtigung), so gebührt ihm eine abbaufähige Ergänzungszulage, wenn er in den letzten fünf Jahren ununterbrochen Tätigkeiten ausgeübt hat, für die er ein höheres Monatsentgelt bezogen hat. Jede entgeltrechtliche Besserstellung (zB Vorrückungen, Höherreihung) – ausgenommen allgemeine Bezugserhöhungen (§ 36) – verringert die Ergänzungszulage um den entsprechenden Betrag. Hat der Vertragsbedienstete die Gründe für die Rückreihung zu vertreten, beispielsweise bei einer Rückreihung auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung des Vertragsbediensteten oder bei Vorliegen der Gründe des § 50c Abs. 4 Z 5, gebührt keine Ergänzungszulage.

In § 50m wird für nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete eine Kürzung des Monatsentgelts auf den jeweiligen Prozentsatz des Beschäftigungsmaßes vorgesehen. Der im Monatsentgelt enthaltene Anteil für zeitliche Mehrleistungen (Entlohnungsklassen 23 bis 26) hat aber nicht bloß aliquot, sondern zur Gänze zu entfallen (vgl. § 50m Abs. 2).

§ 50n normiert, welche Nebengebühren und sonstigen Vergütungen im neuen Entlohnungssystem Platz finden.

Vorgesehen sind etwa arbeitszeitbezogene Vergütungen (Überstundenvergütung nach § 48, Sonn- und Feiertagsvergütung, Sonn- und Feiertagszulage nach § 49, Journaldienstzulage nach § 156 K-DRG 1994 und Bereitschaftsentschädigung nach § 157 K-DRG 1994). Ferner bleiben die Jubiläumszuwendung und die Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes nach den bisher geltenden Bestimmungen auch im neuen Entlohnungssystem bestehen. Explizit verankert wird die sinngemäße Anwendbarkeit des § 170 K-DRG 1994 über die Vergütung für Nebentätigkeiten, wenn eine Nebentätigkeit nicht aufgrund eines Vertrages abgegolten wird.

Erhalten bleiben auch die Regelungen über den Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der dem Bediensteten in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigeres entstanden ist, und der nicht mit dem Monatsentgelt der betroffenen Modellstelle oder nach anderen Bestimmungen (zB Reisegebührenrecht nach § 115) abgegolten wird.

Darüber hinaus wird eine gesetzliche Grundlage für einzelne Vergütungen geschaffen, die für die Ausübung von Sicherheitsfunktionen aufgrund rechtlicher Vorschriften gewährt werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit nicht mit den Aufgaben eines Arbeitsplatzes verbunden ist (zB Brandschutzbeauftragte nach § 25 Abs. 4 ASchG, Sicherheitsfachkräfte nach § 73ff ASchG und § 40 Kärntner Bedienstetenschutzgesetz 2005, Hebeanlagenwärter nach § 11 Abs. 2 K-AG, Gleichbehandlungsbeauftragte nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz, Sicherheitsvertrauenspersonen nach § 10 Abs. 1 ASchG und § 11 Kärntner Bedienstetenschutzgesetz 2005).

Für die in § 50n aufgezählten Nebengebühren und Vergütungen gelten die bisherigen Bestimmungen des § 151 K-DRG 1994 für Nebengebühren, wie etwa die Regelungen über die Pauschalierung.

Nicht im neuen Entlohnungssystem vorgesehen sind etwa Mehrleistungszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen, Fehlgeldentschädigungen und der Fahrtkostenzuschuss. Hierbei handelt es sich zum Großteil um Nebengebühren, die nunmehr mit dem Monatsentgelt für eine Modellstelle abgegolten werden.

Zu § 50o:

Das Kärntner Privatuniversitätsgesetz, LGBl. Nr. 55/2019, bildet die rechtliche Grundlage für die Schaffung einer neuen Privatuniversität für Musik, die an die Stelle des bisherigen Kärntner Landeskonservatoriums tritt. Die mit diesem Gesetz eingerichtete Anstalt öffentlichen Rechts hat für die Dauer der Akkreditierung die im Akkreditierungsbescheid vorgesehene Bezeichnung „Gustav Mahler

Privatuniversität für Musik“ zu führen; wenn eine aufrechte Akkreditierung nach den Bestimmungen des HS-QSG nicht vorliegt, hat die Anstalt die Bezeichnung „Landesanstalt zur Errichtung einer Privatuniversität für Musik“ zu führen.

Nach § 19 Abs. 7 dieses Gesetzes sind Landesbedienstete, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (14. Juli 2019) am Kärntner Landeskonservatorium als einer unselbständigen Anstalt des Landes Kärnten beschäftigt waren, als Landesbedienstete unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten der Anstalt zur dauernden Dienstleistung nach den dienstrechtlichen Vorschriften zuzuweisen; die Anstalt hat diese Bediensteten zu übernehmen. Mit dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes (15. Juli 2019) ist der bis dahin im Amt befindliche Direktor des Kärntner Landeskonservatoriums für eine Funktionsperiode zum Rektor der Anstalt bestellt. Ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes dürfen Personen, die in der Anstalt als Arbeitnehmer verwendet werden sollen, ausschließlich in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Anstalt aufgenommen werden.

Ab 15. Juli 2019 tritt daher an die Stelle des Kärntner Landeskonservatoriums eine öffentlich-rechtliche Anstalt, die bei aufrechter Akkreditierung die im Akkreditierungsbescheid vorgesehene Bezeichnung „Gustav Mahler Privatuniversität für Musik“ führt. Die zu diesem Zeitpunkt am Kärntner Landeskonservatorium beschäftigten Musiklehrer wurden als Landesbedienstete der Anstalt zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Sie werden daher ab 15. Juli 2019 als Musiklehrer der Gustav Mahler Privatuniversität für Musik bezeichnet. Für den Fall, dass die Akkreditierung ausläuft und nicht verlängert wird, wird die Bezeichnung „Lehrer der Landesanstalt zur Errichtung einer Privatuniversität für Musik“ verwendet. Diese Bezeichnung wird auch in Abschnitt V und Va dieses Gesetzes verwendet. Die am 31. Dezember 2021 an der Privatuniversität verwendeten Musiklehrer haben auch die Möglichkeit in das neue Entlohnungssystem zu optieren. Auf die Optanten sind die Bestimmungen des § 50o Abs. 2 bis 4 anzuwenden. Für die Musiklehrer der Privatuniversität, die im „Altrecht“ verbleiben, sind die Bestimmungen des Abschnittes V und Va zu modifizieren. Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Optanten ist in § 50o Abs. 3 festgesetzt, wobei die Sonderbestimmung in Art. IX Abs. 7 zu beachten ist.

Auch für Lehrer der Gustav Mahler Privatuniversität, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2006 begonnen hat, bleiben die Regelungen über die „Abfertigung alt“ mit der Maßgabe aufrecht, dass Abfertigungsanwartschaften nur mehr bis zum Wirksamkeitsbeginn der Optionserklärung erworben werden können. Ferner wird vorgesehen, dass Optanten keinen Anspruch auf eine Zusatzpension (§ 85 iVm § 99) oder eine Provision (§ 100) haben.

In Abs. 5 werden jene Bestimmungen des Abschnittes V angeführt, die für Lehrer der Musikschulen des Landes Kärnten gelten, wenn sie in das neue Entlohnungssystem optieren. Soweit deren Dienstverhältnisse vor dem 1. Juli 2006 begonnen haben, werden Anwartschaften auf „Abfertigung alt“ ebenso mit dem Zeitpunkt des Wirksamkeitsbeginns der Optionserklärung „eingefroren“.

Schließlich werden in § 50p für die Erzieher der Kärntner Tourismusschulen, der Berufsschulen des Landes Kärnten sowie Erzieher, Handwerksmeister und Erzieherhelferinnen des Sozialpädagogischen Zentrums Kärnten, die in das neue Entlohnungssystem optieren, jene Sonderbestimmungen des Abschnittes VI angeführt, die für diesen Personenkreis Geltung haben.

Zu § 82 a:

Die Bestimmungen über die „Abfertigung neu“ und die Anwendung des betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) werden an das neue Entlohnungssystem angepasst.

Zu Abschnitt V und Abschnitt Va, Anlagen 6 und 7:

In den Erläuterungen zu § 50o wurde bereits ausgeführt, dass ab 15. Juli 2019 an die Stelle des Kärntner Landeskonservatoriums eine öffentlich-rechtliche Anstalt tritt (Kärntner Privatuniversitätsgesetz, LGBl. Nr. 55/2019). Nachdem jene Lehrer des Kärntner Landeskonservatoriums, die am 14. Juli 2019 am Kärntner Landeskonservatorium beschäftigt waren, der Anstalt (Privatuniversität) zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden, werden diese Lehrer als Lehrer der Gustav Mahler Privatuniversität für Musik (bzw. Landesanstalt zur Errichtung einer Privatuniversität für Musik) bezeichnet. Nachdem der Direktor des Kärntner Landeskonservatoriums mit 15. Juli 2019 zum Rektor dieser Privatuniversität (Anstalt) bestellt wurde, wird anstelle des Ausdrucks „Direktor des Landeskonservatoriums“ der Ausdruck „Rektor der Gustav Mahler Privatuniversität“ verwendet.

Da neue Dienstverhältnisse zur Gustav Mahler Privatuniversität nicht mehr mit dem Land Kärnten, sondern mit der Anstalt als Dienstgeber abgeschlossen werden, gelten die Bestimmungen über die Aufnahme, die Anerkennung von Berufsqualifikationen und die Einstellungskommission für Musiklehrer nur mehr für Lehrer der Musikschulen des Landes Kärnten. Die Aufnahmevoraussetzungen für Lehrer der Musikschulen sind ab 1. Jänner 2022 nicht mehr in der Anlage 6, sondern in der Zugangsverordnung nach § 50b Abs. 3 normiert.

In § 87 Abs. 2 werden die Verweise auf das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz –K-BQAG, LGBl. Nr. 10/2009, idgF, aktualisiert.

Da das Kärntner Landeskonservatorium nicht mehr existiert, entfallen auch die Regelungen über die Dienstzulage für den Direktor des Kärntner Landeskonservatoriums in § 91.

Die Einstellungskommission für Lehrer des Kärntner Landeskonservatoriums gibt es nicht mehr, weshalb der Verweis in § 90 Abs. 3 entfällt.

Die bereits im geltenden Recht (§ 97 Abs. 3) verankerte Verordnung der Landesregierung über die Ermäßigung der Lehrverpflichtung für den Direktor des Kärntner Landeskonservatoriums und die übrigen Musiklehrer des Kärntner Landeskonservatoriums gilt in Hinkunft für den Rektor der Privatuniversität und die übrigen Musiklehrer der Privatuniversität, die noch in einem Dienstverhältnis zum Land Kärnten stehen, also bereits am 14. Juli 2019 am Konservatorium beschäftigt waren.

In den übrigen auf Musiklehrer Bezug habenden Bestimmungen erfolgen weitere redaktionelle Richtigstellungen im Zusammenhang mit der Schaffung der Privatuniversität für Musik.

Zu Abschnitt VI:

In Abschnitt VI werden sprachliche Aktualisierungen vorgenommen und Zitate richtiggestellt. Anstelle des Begriffes „Höhere Landes-Lehranstalt für Fremdenverkehrsberufe in Villach“ tritt die Bezeichnung „Kärntner Tourismusschulen“ und an die Stelle der Bezeichnung „Behinderten-Förderungszentrum“ die Bezeichnung „Sozialpädagogisches Zentrum Kärnten“.

Die Regelung des § 107 ist entbehrlich. Es sollen die allgemeinen Bestimmungen des § 47, der auf die Bestimmungen des Kärntner Dienstrechtsgesetzes verweist, gelten.

Zu § 120b:

Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2022 begründet worden ist, und die am 1. Jänner 2022 in einem vertraglichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten stehen, wird die Möglichkeit eröffnet, entweder freiwillig in das neue Entlohnungssystem zu optieren oder im „Altsystem“ zu verbleiben. Die Entscheidung obliegt allein dem Vertragsbediensteten. Gibt der Vertragsbedienstete keine Optionserklärung nach § 120b ab, bleibt er Vertragsbediensteter nachdem K-LVBG 1994 im Entlohnungsschema I oder II. Diesen Vertragsbediensteten steht das Optionsrecht aber auch zu einem späteren Zeitpunkt (unbefristet) zu. Vertragsbediensteten in den Landeskrankenanstalten, die im Entlohnungsschema k eingestuft sind, kommt kein Optionsrecht zu, da das Entlohnungsschema V für diesen Personenkreis nicht gilt.

Wird eine Optionserklärung bis 30. Juni 2022 abgegeben, wird sie mit 1. Jänner 2022 wirksam (Art. IX Abs. 8). In den übrigen Fällen wird die Optionserklärung mit dem der Erklärung folgenden Monatsersten wirksam.

Die betreffenden Vertragsbediensteten erlangen durch die Optionserklärung die dienstrechtliche Stellung, die sich aus der Zuordnung des zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Optionserklärung zugewiesenen Arbeitsplatzes zur Modellstelle unter Anwendung des § 50e ergibt. Es wird das Dienstverhältnis fiktiv mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet. Optanten werden mit Wirksamkeit der Optionserklärung wie neu Eintretende behandelt. Die Abgabe der Optionserklärung begründet jedoch kein neues Dienstverhältnis. Würde jedoch die entlohnungsrechtliche Stellung des Vertragsbediensteten durch die Ausübung des Optionsrechts im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Optionserklärung verschlechtert werden, ist die Wirksamkeit der Optionserklärung ausgeschlossen, es sei denn der Vertragsbedienstete hält an der Optionserklärung nach entsprechender schriftlicher Information durch den Dienstgeber fest.

Die Vorschriften über die „Abfertigung alt“ (§ 83) und den Sterbekostenbeitrag (§ 84) bleiben für jene Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2006 begonnen hat, aufrecht, mit der Maßgabe, dass sich die Höhe der Abfertigung nach dem Ausmaß zum Zeitpunkt des Wirksamkeitsbeginns der Optionserklärung bemisst und dem Vertragsbedienstete keine Zusatzpension gewährt wird (§ 85). Der Berechnung des Sterbekostenbeitrages ist die nach den vorhergehenden Bestimmungen berechnete Abfertigung zugrunde zu legen ist. Der Anspruch auf die Abfertigung entsteht erst bei Enden des Dienstverhältnisses entsprechend den Vorschriften des § 83.

Zu § 121:

§ 121 Abs. 2, der im Rahmen der Dienstrechtsnovelle LGBl. Nr. 105/2019 eingeführt wurde, wird dahingehend modifiziert, dass die amtswegige Neufestsetzung des Vorrückungstages und der daraus resultierenden entgeltrechtlichen Stellung nur in denjenigen Fällen zu erfolgen hat, in denen die bestehende entgeltrechtliche Stellung durch den Vorrückungstichtag bestimmt wird. Das bedeutet, dass

bei Bediensteten mit Sonderverträgen, bei welchen die entgeltrechtliche Stellung nicht vom Vorrückungsstichtag abhängt, keine amtswegige Neuberechnung durchzuführen ist.

Diese Ausnahme ist rechtlich zulässig, weil das Entgelt in diesen Fällen nicht auf Basis altersdiskriminierender Anrechnungsbestimmungen (Vorrückungsstichtag) festgesetzt wurde, sondern aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung (vgl. VwGH vom 21. 2. 2017, Ro 2016/12/0029). Auch ein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit liegt nicht vor, da dieser nur dann möglich ist, wenn die Anrechnungsbestimmungen zur Festsetzung des Vorrückungsstichtages Auswirkungen auf die Entgelthöhe haben können, dh. die Entgelthöhe von der Anrechnung bestimmt wird.

In § 121 Abs. 5 wird dementsprechend festgehalten, welche Bestimmungen (Altrecht) im Hinblick auf den Vorrückungsstichtag, das Urlaubsausmaß und die Jubiläumszuwendung für Vertragsbedienstete zur Anwendung kommen, deren Vorrückungsstichtag nicht neu festgesetzt wird.

Zu Art. III (Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, Änderung):

Zu § 77 Abs. 2:

Vgl. die Erläuterungen zu § 305b Abs. 2 Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994.

Zu Art. IV (Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, Änderung):

Zu § 78b Abs. 2 erster Satz und Abs. 6:

Vgl. die Erläuterungen zu § 121 Abs. 2 und Abs. 5 Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994.

Zu § 78b Abs. 2:

Vgl. die Erläuterungen zu § 305b Abs. 2 Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994.

Zu Art. V (Kärntner Stadtbeamtenengesetz, Änderung):

Zu § 147b Abs. 2:

Vgl. die Erläuterungen zu § 305b Abs. 2 Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994.

Zu Art. VI (Kärntner Pensionsgesetz 2010, Änderung):

Zu § 40:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Art. VII (Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz, Änderung):

Zu § 24 Abs. 4:

Mit der vorliegenden Novelle wird klargestellt, dass von den höchstens drei vom Dienst frei zu stellenden Mitgliedern der Personalvertretung aufgrund der Bedeutung der Funktion jedenfalls der Obmann der Zentralpersonalvertretung dienstfrei zu stellen ist. Im Übrigen werden bezugsrechtliche Regelungen für die freigestellten Personalvertreter getroffen.

Zu § 27 Abs. 1a:

Mit den vorliegenden Bestimmungen werden die Modellstellen des Entlohnungssystems V spezifiziert, hinsichtlich derer ein Anspruch auf Zuteilung zur Dienstleistung besteht. Die Wertigkeit der Modellstellen bzw. die Einreihung in die entsprechenden Entlohnungs- oder Verwendungsgruppen stellen sicher, dass gleichwertige Verwendungen in den Entlohnungssystemen heranzuziehen sind.

Zu Art. VIII (Gesetz über die Geschäftsordnung des Kärntner Landtages, Änderung):

§ 81f und § 81g gewähren Anspruch auf einen Beitrag des Landes zum Personalaufwand der Klubs und Interessengemeinschaften von Abgeordneten, entweder durch Zurverfügungstellung von Landesbediensteten in näher bestimmtem Ausmaß oder durch einen Personalkostenbeitrag. Mit den vorliegenden Bestimmungen werden die Modellfunktionen des Entlohnungssystems V spezifiziert, hinsichtlich derer ein Anspruch auf Zuteilung zur Dienstleistung besteht. Die Wertigkeit der Modellstellen bzw. die Einreihung in die entsprechenden Entlohnungs- oder Verwendungsgruppen stellen sicher, dass gleichwertige Verwendungen in den Entlohnungssystemen heranzuziehen sind.