

Regierungsvorlage
12. Juli 2021

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

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

A) Mit Schreiben vom 26. März 2021, Zl. 01-PW-1/3-2021 hat die **Abteilung 1/OE Personalangelegenheiten des Amtes der Kärntner Landesregierung** zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes folgende Stellungnahme abgegeben:

„1. Kosten der Einführung eines neuen Entlohnungssystems

Im Regierungsprogramm 2018 – 2023 wurde als Ziel „die Schaffung eines Kärnten-Modelles für die Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höheren Einstiegsgehältern und flacher Verdienstkurve“ festgeschrieben. Funktionsbezogene Aufstiegsmöglichkeiten und Expertenkarrieren sollen eine leistungsfähige und qualifizierte Landesverwaltung für die Zukunft“ gewährleisten.

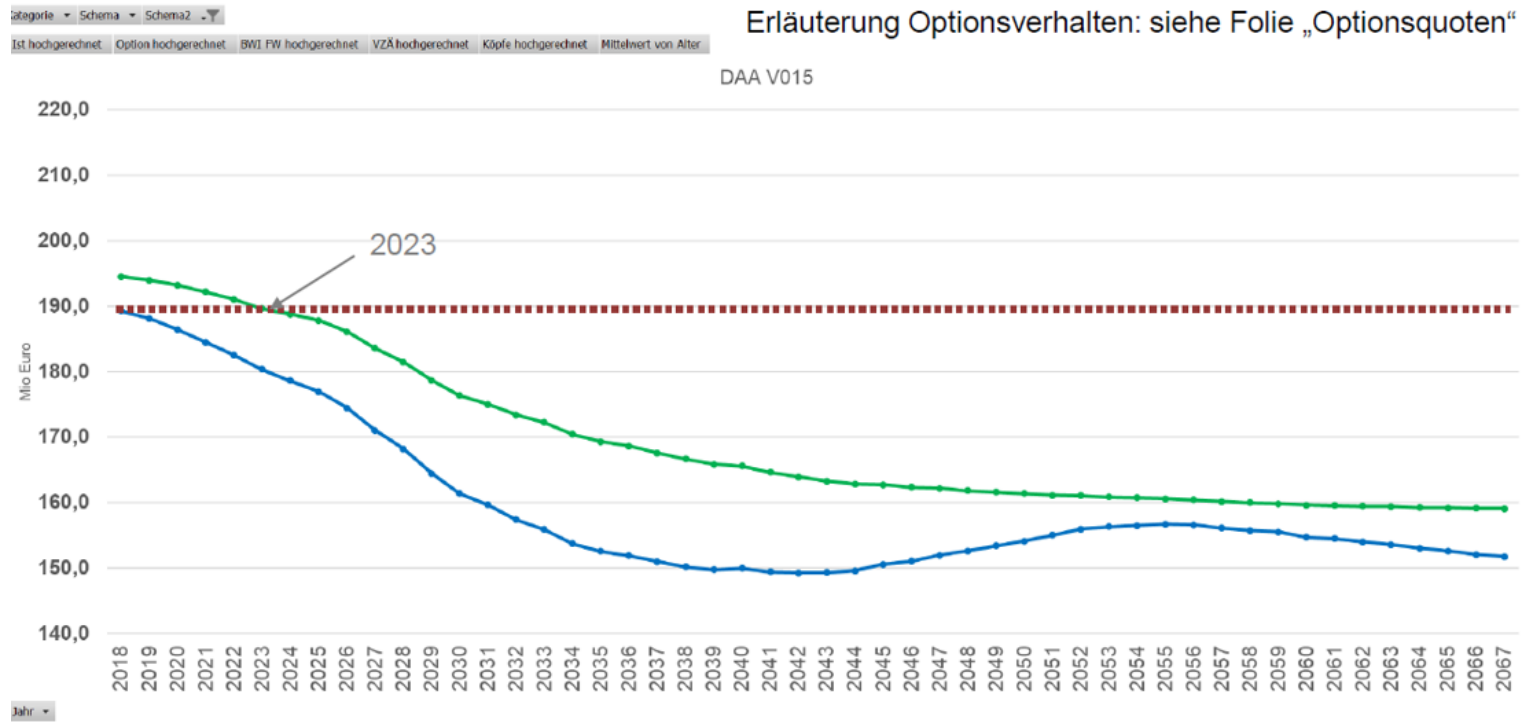
Es wurde ein faires und transparentes Gehaltssystem für die Kärntner Landesverwaltung mit einer verwendungsadäquaten und marktorientierten Entlohnung, erarbeitet, das mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf umgesetzt werden soll. Um ein solches ausgewogenes, sozial verträgliches und einem Fremdvergleich standhaltendes neues Besoldungssystem zu schaffen, erfolgte eine umfassende Funktionsbewertung und Stellenzuordnung. Auch dient weiterhin die Schul- und Berufsausbildung der Bediensteten als grundlegende Basis für die Entlohnung.

Die derzeit bestehenden zahlreichen Zulagen und Nebengebühren entfallen bzw. werden deutlich reduziert. Die Gehaltskurven für die Bediensteten der Kärntner Landesverwaltung wurden neu festgelegt und gestalten sich künftig flacher, sodass eine Einkommensverlagerung innerhalb des Lebenseinkommens der Bediensteten erfolgt. Die dadurch ermöglichten höheren Einstiegsgehälter sollen die Attraktivität des Landesdienstes für Neueintretende steigern.

Die bereits im Landesdienst befindlichen Vertragsbediensteten erhalten eine Option zum Wechsel in dieses neue Besoldungssystem, wobei entsprechende Vergleichsberechnungen durchzuführen sind. Eine exakte Kostenberechnung setzt Kenntnis über die Zahl der Bediensteten, die diese Optionsmöglichkeit in Anspruch nehmen, voraus. Diese ist jedoch nicht exakt bestimmbar, sondern ist nur schätzungsweise auf Grundlage von Erfahrungswerten sowie einer Durchschnittsbetrachtung ermittelbar.

Die Mehrkosten für die Neueintritte und Optanten stellen sich im Bereich der Landesverwaltung voraussichtlich wie folgt dar:

DAA 50 Jahre (3507 VZÄ)
 K2: BWI 95 Min. 2100 | 20 Jahre Seniorität
 Ist 1 vs. Soll 3 = Standardversion
 Teil 1: Grafische Ansicht



Hochgerechnet auf 3507 VZÄ bzw. 3711 Köpfe. VB und BEA MA. Angaben in Mio. Euro, ohne DG - LNK, nur abzulösende Gehaltskomponenten (z.B. ohne Kinderzulage), Soll und Ist auf Basis Index 2018, keine Valorisierung in Hochrechnung.

2. Außertourliche Vorrückungen im Altsystem bzw. Aufzahlungen im Neusystem

Neben der Einführung eines neuen Entlohnungssystems für Neueintritte und Optanten werden mit dem vorliegenden Entwurf zwei weitere Maßnahmen implementiert. Für eine bestimmte Gruppe von Landesbediensteten, die sich im bisherigen Besoldungssystem befinden bzw. verbleiben/nicht optieren (Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas I mit abgelegter Dienstprüfung) werden zwei außertourliche Vorrückungen vorgesehen (9A). Weiters wird den Bediensteten im neuen Entlohnungssystem (Neueintritte und Optanten) nach 10 Jahren bzw. nach weiteren 15 Jahren eine Aufzahlung auf die ziffernmäßig entsprechende Entlohnungsstufe der nächsthöheren Entlohnungsklasse gewährt (9B).

Die Maßnahme 9A zieht nachfolgende Kosten nach sich:

Die jährlichen Mehrkosten erreichen bis zu rund 0,5 Mio. p.a. (vor allem in den 2030ern). Die Mehrkosten über die Hochschätzungsdauer von 50 Jahren betragen rund 13,5 Mio. Euro. Ab 2057 entstehen nur noch marginale Mehrkosten.

Die Maßnahme 9B wirkt sich kostenmäßig wie folgt aus:

Aufgrund der erwarteten erhöhten Optionszahl sind für die ersten 10 Jahre der Hochschätzung moderate Mehrkosten i.d.H. von rund 1 Mio. zu erwarten. Nach 10 Jahren beginnt die höhere Gehaltskurve der Maßnahme 9B zu wirken, die Mehrkosten steigen sukzessive auf bis zu rund 11,5 Mio. Euro p.a. Über die Hochschätzungsdauer ergeben sich Mehrkosten von insgesamt rund 300 Mio. Euro.

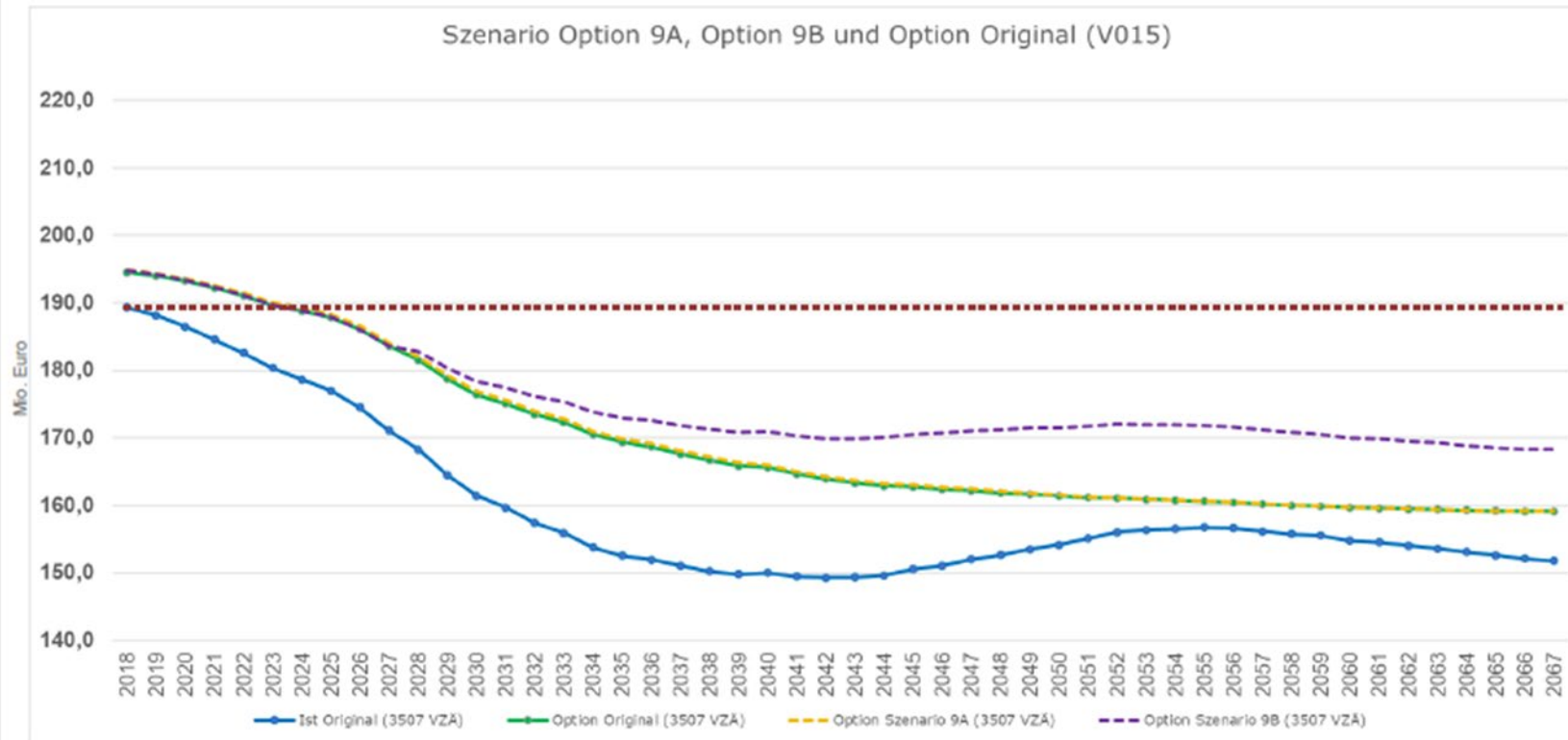
Grafisch dargestellt ergibt sich unter Einbeziehung beider Maßnahmen folgendes Szenario

DAA 50 Jahre (3507 VZÄ)

K2: BWI 95 Min. 2100 | 20 Jahre Seniorität

Soll 3 (Option) = Standardversion vs. Szenario 9A und 9B

Teil 1: Grafische Ansicht



Hochgerechnet auf 3507 VZÄ bzw. 3711 Köpfe (geringfügige Rundungsabweichungen möglich). VB und BEA MA. Angaben in Mio. Euro, ohne DG - LNK, nur abzulösende Gehaltskomponenten (z.B. ohne Kinderzulage), Soll und Ist auf Basis Index 2018, keine Valorisierung in Hochschätzung.

Anzumerken ist, dass der Kostenberechnung der Maßnahme 9B (Aufzahlung für Neueintritte und Optanten nach 10 bzw. weiteren 15 Jahren) die Annahme zugrunde liegt, dass die 10-Jahres-Frist bzw. 25-Jahre-Frist bei Optanten auf den Zeitpunkt des Umstiegs (Berechnungsbeginn 2018) abstellt und nicht, wie bei Neueintritten, auf den Beginn des Dienstverhältnisses.

Da dies dem übermittelten Gesetzesentwurf jedoch nicht (bzw. nicht mehr, vgl. § 120b Abs. 3 in der Fassung des Diskussionsentwurfes vom 24.2.2021) zu entnehmen ist, ist eine Klarstellung sowohl inhaltlich als auch in finanzieller Hinsicht erforderlich, da sonst - nicht zuletzt aufgrund erwarteten, veränderten Optionsverhaltens- mit in der obigen Darstellung nicht berücksichtigten Mehrkosten zu rechnen ist.

3. Halbierung der Zeiträume für die Bewährungsaufstiege VBII

Eine weitere, mit dem Entwurf umgesetzte Maßnahme zur Attraktivierung der Entlohnung der Vertragsbediensteten in Handwerklicher Verwendung betrifft die Halbierung der Zeiträume für den Bewährungsaufstieg. Diese Maßnahme zieht folgende Mehrkosten nach sich:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Mehraufwand jährlich	58.106,30	54.486,74	55.285,72	50.108,52	58.283,54	34.767,46	27.429,08	10.848,18	6.625,36
Mehraufwand DGB	14.808,39	13.885,95	14.089,57	12.770,16	14.853,56	8.860,49	6.990,30	2.764,66	1.688,47
Summe	72.914,69	68.372,69	69.375,29	62.878,68	73.137,10	43.627,95	34.419,38	13.612,84	8.313,83

4. Anrechnung gleichwertige Vordienstzeiten im EU-Ausland

Schließlich wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf eine Änderung der Anrechnung von Vordienstzeiten im EU- Ausland umgesetzt. Diese wird nur geringe Mehrkosten nach sich ziehen, da – mit wenigen Ausnahmen, wie etwa dem Bereich der Musikschulen des Landes – die Anrechnung gleichwertiger Vordienstzeiten im EU-Ausland aufgrund der überwiegenden Inländereigenschaft der Bediensteten kaum zu tragen kommt. Die Mehrkosten lassen sich für den Bereich der Landesverwaltung mit rund 100.000 Euro jährlich beziffern.“

B) Mit Schreiben vom 28. Juni 2021, Zl. 01-PW-1/10-2021, hat die Abteilung 1/OE-Personalangelegenheiten des Amtes der Kärntner Landesregierung folgende Stellungnahme zu den finanziellen Erläuterungen zur Regierungsvorlage abgegeben:

„Durch das vorgezogene Wirksamwerden der beiden außertourliche Biennen (Wirksamwerden bereits mit dem auf die Ablegung der Prüfung folgenden Monatsersten und nicht erst zum nächsten vorgesehenen Vorrückungstermin) ergeben sich Kosten gegenüber den anlässlich des ersten Begutachtungsentwurfs dargestellten finanziellen Auswirkungen der Variante (9A), die sich jedoch ziffernmäßig nicht genau darstellen lassen.“

C) Mit Schreiben vom 9. Juli 2021, Zl. 01-PW-1/10-2021, hat die Abteilung 1/OE-Personalangelegenheiten des Amtes der Kärntner Landesregierung folgende Stellungnahme zu den finanziellen Erläuterungen zur Regierungsvorlage abgegeben:

„Zu dem der Abteilung 1/OE Personalangelegenheiten gestern übermittelten Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (39. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (32. K-LVBG-Novelle), ua geändert werden, wird im Hinblick auf die Festlegung der politischen Entscheidungsträger, dass der 10- bzw. 25jährige Zeitraum für die Aufzahlung auf die nächsthöhere bzw. übernächsthöhere Entlohnungsklasse für Optanten nicht ab deren Dienstantritt, sondern ab 1.1.2022 zu rechnen ist, das Ergebnis der mit den Varianten 9A + 9B verbundenen finanziellen Auswirkungen unter Berücksichtigung der Lohnnebenkosten, basierend auf dem Datenmaterial 2018, für die kommenden Jahre wie folgt dargestellt:

Jahr	Zusatzpersonalaktivaufwand 9A+9B in Mio. Euro	inkl. Lohnnebenkosten in Mio Euro
2021		
2022	7,10	8,87
2023	5,60	7,00
2024	4,80	6,00
2025	3,80	4,75
2026	2,10	2,62
2027	-0,40	-0,50
2028	-1,20	-1,50
2029	-3,70	-4,63
2030	-5,60	-7,00
2031	-6,60	-8,25
2032	-7,80	-9,75
2033	-8,70	-10,88
2034	-10,20	-12,75
2035	-11,10	-13,88
2036	-11,40	-14,25
2037	-12,20	-15,25
2038	-12,80	-16,00
2039	-13,20	-16,50
2040	-13,10	-16,38

Es ist daher davon auszugehen, sofern das Optionsverhalten den getroffenen Annahmen entspricht, dass ab ca. 2027 kein zusätzlicher Gesamtpersonalaktivaufwand im Vergleich zum Status Quo entsteht.“

D) Mit Schreiben vom 14. Mai 2021, Zl. 2610/1/15/2021, hat die **Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG** zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes folgende Stellungnahme abgegeben:

„1. Zur Anrechnung (EU-) ausländischer Versicherungszeiten

Die Auswirkungen der Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten aus dem EU-Ausland (Art. II Z 11) können nur grob abgeschätzt werden, da bei weitem nicht alle Versicherungszeiten in den Personalakten dokumentiert sind und einzeln nacherhoben werden müssten. Ausgehend von der Anzahl ausländischer Dienstnehmer und der Analyse bisher nicht angerechneter Dienstzeiten ist von einem **jährlichen Mehrbedarf von ca. € 2,7 Mio.** auszugehen. Dieser Mehrbedarf kann nicht aus dem bestehenden Budget gedeckt werden und wäre der KABEG gesondert zur Verfügung zu stellen.

2. Zur außerordentlichen Vorrückung bestehender Dienstnehmer

Die außerordentlichen Vorrückungsbestimmungen für bestehende Dienstnehmer nach Absolvierung der Dienstprüfung (Art. II Z 12) schlagen sich mit einem **jährlichen Mehrbedarf von ca. € 150.000,-** zu Buche. Dieser Mehrbedarf kann nicht aus dem bestehenden Budget gedeckt werden und wäre der KABEG gesondert zur Verfügung zu stellen.

3. Zum neuen Entlohnungsrecht

Eine grobe Einschätzung der finanziellen Folgen der neuen Besoldungsbestimmungen (Art. II Z 16) auf Basis der betroffenen Dienstnehmerschaft (ca. 400 Personen), allfälliger Optanten (geschätzt ca. 30 Personen) und der gewohnten Fluktuation (ca. 5%) lässt einen **Mehrbedarf von**

ca. € 1 Mio. als realistisch erscheinen. Dieser Mehrbedarf kann nicht aus dem bestehenden Budget gedeckt werden und wäre der KABEG gesondert über die nächsten Jahre zur Verfügung zu stellen. In den Jahren ab 2023 müssten angesichts der höheren Einstiegsgehälter ca. € 280.000,- p.a. zusätzlich vorgesehen werden. Angesichts der geringeren Seniorität im neuen Entlohnungsrecht werden sich diese Kosten mittelfristig jedoch reduzieren.“

E) Mit Schreiben vom 23. Juni 2021, Zl. 03-ALL-64/21-2021, hat die **Abteilung 3 – Gemeinden, Raumordnung und Katastrophenschutz des Amtes der Kärntner Landesregierung** zu den finanziellen Auswirkungen des Gesetzesentwurfes folgende Stellungnahme abgegeben:

„Zu den finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes darf – aufgrund der diesbezüglichen Angaben der Pensionsabteilung des Gemeinde-Servicezentrums vom 1. April 2021 – mitgeteilt werden, dass mit den geplanten Änderungen wohl keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen (Mehrbelastungen/Einsparungen) für die Gemeinden verbunden sein dürften.“