

LANDESGESETZBLATT

FÜR KÄRNTEN

Jahrgang 2022

Ausgegeben am 27. Dezember 2022

www.ris.bka.gv.at

117. Gesetz: **Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994,
Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994,
Kärntner Gemeindebedienstetengesetz,
Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz,
Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz,
Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993,
Kärntner Mutterschutz- und Elternkarenzgesetz; jeweils Änderung**

117. Gesetz vom 22. Dezember 2022, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (41. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (36. K-LVBG-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 und das Kärntner Mutterschutz- und Elternkarenzgesetz geändert werden

Der Landtag von Kärnten hat beschlossen:

Artikel I **Änderung des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994**

Das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 – K-DRG 1994, LGBl. Nr. 71, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 89/2022, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a **Informationen zum Dienstverhältnis**

(1) Der Beamte ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst jedenfalls

- a) die Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Beamte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Verwendung des Beamten sowie Beginn des Dienstverhältnisses,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Beamten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Fristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst, und
- i) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. d bis i können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Beamten spätestens sieben Tage nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Ernennungsbescheides zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(4) Dem Beamten sind Informationen über Änderungen der Informationen nach Abs. 1 unverzüglich, spätestens aber an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen nach Abs. 2.

(5) Dem Beamten ist die Information über die Gesetze und die jeweiligen Durchführungsverordnungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen, darunter auf bestehenden Online-Portalen.

(6) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor der Dienstbehörde nur zulässig, wenn der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor der Dienstbehörde ist das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beamte die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.“

2. Dem § 24 Abs. 1 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Grundausbildung gelten als Dienstzeit.“

3. Nach § 36a Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Wird trotz Ansuchen des Beamten keine entsprechende Genehmigung nach Abs. 1 erteilt, ist dies schriftlich zu begründen.“

4. Dem § 39a wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 ins Ausland sind dem Beamten jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Entsendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

§ 6a Abs. 6 gilt sinngemäß.“

5. § 52 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres, längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes, wirksam.“

6. Dem § 58a werden folgende Bestimmungen angefügt:

„(4) Der Beamte darf durch einen Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens, in dem die Verletzung

- a) des § 6a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 39a Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung ins Ausland,
- c) des § 61 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 61 Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und

- e) des § 24 Abs. 1 und § 63, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Beamte hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend gemacht wird, nicht entlassen, anders benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gelten §§ 18 bis 21, 23 bis 25, 30, 31, 33, 37 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

- (5) Der Beamte darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Frühkarenz nach § 79c,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 80,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 79b,
- d) eines Karenzurlaubes oder einer Karenz nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 79a,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. Mutterschutzgesetz 1979,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 52 oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 55a

durch Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme nicht entlassen werden.

(6) Der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 nicht entlassen oder anders benachteiligt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 5 und 6 gelten §§ 18 bis 21, 23 bis 25, 30, 31, 33, 37 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(7) Für Beschwerden wegen Verletzung des § 6a und für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 und 6, insbesondere für die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Beamter ist

- a) die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022, soweit Beamte in den Landeskrankenanstalten betroffen sind,
- b) im Übrigen die Gleichbehandlungsstelle nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022

zuständig.

(8) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 bis 6 obliegt der Gleichbehandlungskommission

- a) die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 und 6 vorliegt,
- b) die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die das Diskriminierungsverbot nach Abs. 5 unmittelbar berühren.“

7. Dem § 61 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Beamte darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

8. Dem § 63 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Aus- und Fortbildung, an denen der Beamte verpflichtend teilzunehmen hat, gelten als Dienstzeit.“

9. § 80 Abs. 1 lit. a lautet:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger ist, oder“

Artikel II Änderung des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994

Das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994, LGBL. Nr. 73, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen bestimmten örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;“

2. § 7 Abs. 3 letzter Satz lautet:

„Ein Dienstverhältnis auf Probe darf nur auf die Höchstdauer von drei Monaten eingegangen werden.“

3. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 7 Abs. 2 jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin den Vertragsbediensteten betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis h und j können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf allfällige Betriebsvereinbarungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Vertragsbediensteten spätestens sieben Tage nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(4) Dem Vertragsbediensteten sind Informationen über Änderungen der Informationen nach Abs. 1 unverzüglich, spätestens aber an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie allfälliger Betriebsvereinbarungen nach Abs. 2.

(5) Dem Vertragsbediensteten ist die Information über die Gesetze und die jeweiligen Durchführungsverordnungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen, darunter auf bestehenden Online-Portalen.

(6) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor Gericht nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor Gericht hat der Vertragsbedienstete die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber lediglich glaubhaft zu machen. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.“

4. Nach § 13a Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Wird trotz Anregung des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 abgeschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.“

5. Dem § 17a werden folgende Bestimmungen angefügt:

„(4) Der Vertragsbedienstete darf durch einen Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens, in dem die Verletzung

- a) des § 7a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 23 Abs. 4 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung ins Ausland,
- c) des § 18 Abs. 2 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 18 Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 20 Abs. 1, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Vertragsbedienstete hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend gemacht wird, nicht entlassen, gekündigt, anders benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gelten §§ 18 bis 22, 24, 25, 30, 31, 32, 36 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(5) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Frühkarenz nach § 74b,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 75,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 74a,
- d) eines Karenzurlaubes oder einer Karenz nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 74,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. Mutterschutzgesetz 1979,
- g) einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 26a

durch Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

(6) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 5 und 6 gelten §§ 18 bis 22, 24, 25, 30, 31, 32, 36 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(7) Für Beschwerden wegen Verletzung des § 7a und für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 und 6, insbesondere für die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Vertragsbediensteter ist

- a) die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenhäuser nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022, soweit Bedienstete und Lehrlinge in den Landeskrankenhäusern betroffen sind,

b) im Übrigen die Gleichbehandlungsstelle nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 zuständig.

(8) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 bis 6 obliegt der Gleichbehandlungskommission

- a) die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 und 6 vorliegt,
- b) die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die das Diskriminierungsverbot nach Abs. 5 unmittelbar berühren.“

6. Dem § 18 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

7. Dem § 20 Abs. 1 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Aus- und Fortbildung, an denen der Vertragsbedienstete verpflichtend teilzunehmen hat, gelten als Dienstzeit.“

8. Dem § 23 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 ins Ausland sind dem Vertragsbediensteten jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Entsendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

§ 7a Abs. 6 gilt sinngemäß.“

9. Dem § 24 Abs. 1 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Grundausbildung und der krankenhausspezifischen Basisausbildung gelten als Dienstzeit.“

10. § 75 Abs. 1 lit. a lautet:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger ist, oder“

11. Nach § 123 wird folgender § 124 angefügt:

„§ 124

Erhöhung des Entgelts für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2023

(1) Vertragsbediensteten, die

- 1. in einem aufrechten Dienstverhältnis zum Land stehen,
- 2. dem Entlohnungsschema I, dem Entlohnungsschema k, dem Entlohnungsschema IL oder dem Entlohnungsschema V zugeordnet sind und dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegefachassistenz oder der Pflegeassistenz nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, oder Sozialbetreuungsberufen nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, angehören und in dieser Funktion oder in einer diese Funktionen leitenden Tätigkeit verwendet werden und
- 3. in einer Einrichtung oder einem Dienst nach § 3 Abs. 2 des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG verwendet werden,

gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2023 eine monatliche Zulage zum Monatsentgelt in der Höhe von 115,00 Euro.

(2) Die Zulage ist für die Dauer der tatsächlichen Verwendung nach Abs. 1 zu gewähren. Dem nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt die Zulage im aliquoten Ausmaß seiner Beschäftigung.

Die Zulage ist in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einzubeziehen. Darüber hinaus hat die Zulage keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(3) Vertragsbediensteten, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten, gebührt die Zulage nach Abs. 1 und 2 auf Antrag. Anträge sind bis 31. August 2023 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2023 zu erfolgen.“

12. In der Anlage 10 Z 19 wird der Z 2 folgende Z 3 angefügt:

„3. Magazineure“

13. In der Anlage 10 Z 19 wird in der lit. c der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und der lit. c folgende lit. d angefügt:

„d) für Magazineure die Eignung für die vorgesehene Verwendung.“

14. In Anlage 10 Z 24 entfällt der Ausdruck „Magazineure,“.

15. In der Anlage 11 Z 3 werden die Tabellen mit dem Monatsentgelt für die Entlohnungsgruppen k 5, k 7 und k 8 durch folgende Tabellen ersetzt:

k 5		
a	b	c
2.308,33	2.370,80	2.645,12
2.336,10	2.406,68	2.682,18
2.363,65	2.442,40	2.719,28
2.391,60	2.477,88	2.756,60
2.419,18	2.513,57	2.795,57
2.446,96	2.549,23	2.834,43
2.474,58	2.585,40	2.873,51
2.502,14	2.622,46	2.912,46
2.529,99	2.659,45	2.951,22
2.557,87	2.739,87	3.035,78
2.586,00	2.780,81	3.077,15
2.614,58	2.823,11	3.119,56
2.643,34	2.866,73	3.163,08
2.672,28	2.911,00	3.207,25
2.744,62	2.955,36	3.251,80
2.776,34	2.999,76	3.295,94
2.809,19	3.044,11	3.340,45
2.842,33	3.088,57	3.384,81
2.876,81	3.132,42	3.428,98
2.911,00	3.176,71	3.473,23
2.945,72	3.221,05	3.517,47
2.980,40	3.265,29	3.561,53
3.015,21	3.309,58	3.605,91
3.050,05	3.353,72	3.650,17
3.084,80	3.398,29	3.694,54
3.119,56	3.442,45	3.738,67
3.154,24	3.486,52	3.782,94
3.188,93	3.531,01	3.827,29
3.223,75	3.575,12	3.871,58
3.258,45	3.663,98	3.960,50

k 7
2.593,60
2.630,96
2.668,35
2.705,67
2.743,28
2.781,96
2.821,56
2.860,63
2.899,76
2.984,87
3.027,19
3.069,87
3.114,33
3.159,31
3.203,80
3.248,88
3.293,25
3.337,74
3.382,62
3.427,28
3.471,96
3.516,42
3.561,11
3.605,80
3.650,47
3.695,05
3.739,72
3.784,39
3.828,97
3.918,22

k 8		
a	b	c
2.421,41	2.474,39	2.593,60
2.449,25	2.505,53	2.630,96
2.476,91	2.536,38	2.668,35
2.504,86	2.567,26	2.705,67
2.532,82	2.598,75	2.743,28
2.560,76	2.630,96	2.781,96
2.588,85	2.663,13	2.821,56
2.618,02	2.694,66	2.860,63
2.646,78	2.726,91	2.899,76
2.675,80	2.759,74	2.984,87
2.704,75	2.793,49	3.027,19
2.733,52	2.872,36	3.069,87
2.763,10	2.907,68	3.114,33
2.838,80	2.944,59	3.159,31

2.870,14	2.981,02	3.203,80
2.902,46	3.019,35	3.248,88
2.935,73	3.057,91	3.293,25
2.969,61	3.095,83	3.337,74
3.004,50	3.134,40	3.382,62
3.038,91	3.172,66	3.427,28
3.073,39	3.211,05	3.471,96
3.108,00	3.249,83	3.516,42
3.142,71	3.288,17	3.561,11
3.177,20	3.326,83	3.605,80
3.211,91	3.365,46	3.650,47
3.246,39	3.403,90	3.695,05
3.281,10	3.442,69	3.739,72
3.315,61	3.481,13	3.784,39
3.350,29	3.519,74	3.828,97
3.385,00	3.558,32	3.918,22

Artikel III Änderung des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes

Das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz – K-GBG, LGBL Nr. 56/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert:

Nach § 83a wird folgender § 83b eingefügt:

„§ 83b Erhöhung des Gehalts für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2023

(1) Beamten, die

1. in einem aufrechten Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,
2. dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegefachassistenz oder der Pflegeassistenz nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, oder Sozialbetreuungsberufen nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, angehören und in dieser Funktion oder in einer dieser Funktionen leitenden Tätigkeit verwendet werden und
3. in einer Einrichtung oder einem Dienst nach § 3 Abs. 2 des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG verwendet werden,

gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2023 eine monatliche Zulage zum Gehalt in der Höhe von 115,00 Euro.

(2) Die Zulage ist für die Dauer der tatsächlichen Verwendung nach Abs. 1 zu gewähren. Dem nicht vollbeschäftigten Beamten gebührt die Zulage im aliquoten Ausmaß seiner Beschäftigung. Die Zulage ist in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einzubeziehen. Darüber hinaus hat die Zulage keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(3) Beamten, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten, gebührt die Zulage nach Abs. 1 und 2 auf Antrag. Anträge sind bis 31. August 2023 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2023 zu erfolgen.“

Artikel IV Änderung des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes

Das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVBG, LGBL Nr. 95/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 17 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

2. § 66 Abs. 1 lit. a lautet:

„a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger ist, oder“

3. Nach § 77a wird folgender § 77b eingefügt:

„§ 77b

Erhöhung des Entgelts für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2023

(1) Vertragsbediensteten, die

1. in einem aufrechten Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,
2. dem Entlohnungsschema I zugeordnet sind und dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegefachassistenz oder der Pflegeassistenz nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, oder Sozialbetreuungsberufen nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, angehören und in dieser Funktion oder in einer diese Funktionen leitenden Tätigkeit verwendet werden und
3. in einer Einrichtung oder einem Dienst nach § 3 Abs. 2 des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG verwendet werden,

gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2023 eine monatliche Zulage zum Monatsentgelt in der Höhe von 115,00 Euro.

(2) Die Zulage ist für die Dauer der tatsächlichen Verwendung nach Abs. 1 zu gewähren. Dem nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt die Zulage im aliquoten Ausmaß seiner Beschäftigung. Die Zulage ist in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einzubeziehen. Darüber hinaus hat die Zulage keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(3) Vertragsbediensteten, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten, gebührt die Zulage nach Abs. 1 und 2 auf Antrag. Anträge sind bis 31. August 2023 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2023 zu erfolgen.“

Artikel V

Änderung des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes

Das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz – K-GMG, LGBL Nr. 96/2011, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 1 lit. g lautet:

„g) ob die Gemeindemitarbeiterin für einen bestimmten Dienstort oder für einen bestimmten örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;“

2. Nach § 10 wird folgender § 10a eingefügt:

„§ 10a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Gemeindemitarbeiterin ist über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 10 Abs. 1 jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass die Gemeindemitarbeiterin grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder ihren Dienstort frei wählen kann,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und von der Gemeindemitarbeiterin einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezüge und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,

- h) die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindemitarbeiterin sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin die Gemeindemitarbeiterin betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis h und j können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf allfällige Betriebsvereinbarungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind der Gemeindemitarbeiterin spätestens sieben Tage nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der Gemeindemitarbeiterin gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(4) Der Gemeindemitarbeiterin sind Informationen über Änderungen der Informationen nach Abs. 1 unverzüglich, spätestens aber an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie allfälliger Betriebsvereinbarungen nach Abs. 2.

(5) Der Gemeindemitarbeiterin ist die Information über die Gesetze und die jeweiligen Durchführungsverordnungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen, darunter auf bestehenden Online-Portalen.

(6) Ist die Dienstgeberin ihrer Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor Gericht nur zulässig, wenn die Gemeindemitarbeiterin die Dienstgeberin nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und diese der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor Gericht hat die Gemeindemitarbeiterin die Verletzung der Informationspflicht durch die Dienstgeberin lediglich glaubhaft zu machen. Die Dienstgeberin hat zu beweisen, dass sie der Informationspflicht nachgekommen ist.“

3. Dem § 42 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Die Gemeindemitarbeiterin darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

4. Dem § 47a werden folgende Bestimmungen angefügt:

„(4) Die Gemeindemitarbeiterin darf durch Vertreter der Dienstgeberin als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens, in dem die Verletzung

- a) des § 10a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 51 Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung ins Ausland,
- c) des § 40 Abs. 2 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 42 Abs. 8, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 13 Abs. 5, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder die Gemeindemitarbeiterin hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend gemacht wird, nicht entlassen, gekündigt, anders benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gelten §§ 18 bis 22, 24, 25, 30, 31, 32, 36 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(5) Die Gemeindemitarbeiterin darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Frühkarenz nach § 68a,

- b) einer Pflegefreistellung nach § 67,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 68,
- d) eines Karenzurlaubes oder einer Karenz nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 66,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. Mutterschutzgesetz 1979,
- g) einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 37a

durch Vertreter der Dienstgeberin nicht benachteiligt werden; insbesondere darf sie aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

(6) Die Gemeindemitarbeiterin darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 5 und 6 gelten §§ 18 bis 22, 24, 25, 30, 31, 32, 36 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(7) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 und 6, insbesondere für die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Gemeindemitarbeiterinnen ist die Gleichbehandlungsstelle nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 zuständig.

(8) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 bis 6 obliegt der Gleichbehandlungskommission

- a) die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 und 6 vorliegt,
- b) die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die das Diskriminierungsverbot nach Abs. 5 unmittelbar berühren.“

5. Dem § 51 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 ins Ausland sind der Gemeindemitarbeiterin jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Entsendung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

§ 10a Abs. 6 gilt sinngemäß.“

6. Nach § 60 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Wird trotz Anregung der Gemeindemitarbeiterin keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 abgeschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.“

7. § 67 Abs. 1 lit. a lautet:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger ist, oder“

8. Nach § 128a wird folgender § 128b eingefügt:

„§ 128b

Erhöhung des Entgelts für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2023

(1) Gemeindemitarbeiterinnen, die

- 1. in einem aufrechten Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,

2. dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegefachassistenz oder der Pflegeassistenz nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, oder Sozialbetreuungsberufen nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, angehören und in dieser Funktion oder in einer dieser Funktionen leitenden Tätigkeit verwendet werden und
 3. in einer Einrichtung oder einem Dienst nach § 3 Abs. 2 des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes – EEZG verwendet werden,
- gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2023 eine monatliche Zulage zum Monatsbezug in der Höhe von 115,00 Euro.

(2) Die Zulage ist für die Dauer der tatsächlichen Verwendung nach Abs. 1 zu gewähren. Der nicht vollbeschäftigten Gemeindemitarbeiterin gebührt die Zulage im aliquoten Ausmaß ihrer Beschäftigung. Die Zulage ist in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einzubeziehen. Darüber hinaus hat die Zulage keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(3) Gemeindemitarbeiterinnen, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten, gebührt die Zulage nach Abs. 1 und 2 auf Antrag. Anträge sind bis 31. August 2023 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2023 zu erfolgen.“

Artikel VI **Änderung des Kärntner Stadtbeamtengesetzes 1993**

Das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 – K-StBG, LGBL. Nr. 115/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 89/2022, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 11 wird folgender § 11a eingefügt:

„§ 11a **Informationen zum Dienstverhältnis**

(1) Der Beamte ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst jedenfalls

- a) die Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Beamte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Verwendung des Beamten sowie Beginn und Ende des Dienstverhältnisses,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Beamten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Fristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst, und
- i) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. d bis i können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Beamten spätestens sieben Tage nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Ernennungsbescheides zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(4) Dem Beamten sind Informationen über Änderungen der Informationen nach Abs. 1 unverzüglich, spätestens aber an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen nach Abs. 2.

(5) Dem Beamten ist die Information über die Gesetze und die jeweiligen Durchführungsverordnungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen, darunter auf bestehenden Online-Portalen.

(6) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor der Dienstbehörde nur zulässig, wenn der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor der Dienstbehörde ist das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beamte die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.“

2. Dem § 19 Abs. 1 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Grundausbildung gelten als Dienstzeit.“

3. Dem § 52a werden folgende Bestimmungen angefügt:

„(4) Der Beamte darf durch einen Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens, in dem die Verletzung

- a) des § 11a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 39a Abs. 6 des K-DRG 1994 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung ins Ausland,
- c) des § 55 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 55 Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 19 Abs. 1 und § 57, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Beamte hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend gemacht wird, nicht entlassen, anders benachteiligt oder sonstigen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gelten §§ 18 bis 21, 23 bis 25, 30, 31, 33, 37 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(5) Der Beamte darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Frühkarenz nach § 79c K-DRG 1994,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 80 K-DRG 1994,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 72a,
- d) eines Karenzurlaubes oder einer Karenz nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 79a K-DRG,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz bzw. Mutterschutzgesetz 1979,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 52 K-DRG oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 55a K-DRG

durch Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme nicht entlassen werden.

(6) Der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 nicht entlassen oder anders benachteiligt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 5 und 6 gelten §§ 18 bis 21, 23 bis 25, 30, 31, 33, 37 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

(7) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 und 6, insbesondere für die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Beamter sind die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 zuständig.

(8) Für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach Abs. 5 bis 6 obliegt der Gleichbehandlungskommission

- a) die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 5 und 6 vorliegt,
- b) die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die das Diskriminierungsverbot nach Abs. 5 unmittelbar berühren.“

4. Dem § 55 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Beamte darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

5. Dem § 57 werden folgende Bestimmungen angefügt:

„Zeiten der Aus- und Fortbildung, an denen der Beamte verpflichtend teilzunehmen hat, gelten als Dienstzeit.“

Artikel VII **Änderung des Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetzes**

Das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz – K-MEKG 2002, LGBL Nr. 63/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 13/2021, wird wie folgt geändert:

1. § 21 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht.“

2. § 21 Abs. 2 erster Satz entfällt.

3. In § 22 Abs. 3 wird im ersten Satz die Wortfolge „siebenten Lebensjahres“ durch die Wortfolge „achten Lebensjahres“ ersetzt.

4. § 26 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes.“

5. § 37 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht.“

6. § 37 Abs. 2 erster Satz entfällt.

7. In § 38 Abs. 5 erster Satz wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres“ durch die Wortfolge „achten Lebensjahres“ ersetzt.

8. § 43 Abs. 1 lautet:

„(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes.“

Artikel VIII **Inkrafttretens- und Schlussbestimmungen**

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. II Z 11 (betreffend § 124 K-LVBG 1994), Art. III (betreffend § 83b K-GBG), Art. IV Z 3 (betreffend § 77b K-GVBG), Art. V Z 8 (betreffend § 128b K-GMG) und Art. II Z 12 bis 15 (betreffend Anlagen 10 und 11 des K-LVBG 1994) dieses Gesetzes am 1. Jänner 2023;
2. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag.

(2) Art. II Z 11 (betreffend § 124 K-LVBG), Art. III (betreffend § 83b K-GBG), Art. IV Z 3 (betreffend § 77b K-GVBG) und Art. V Z 8 (betreffend § 128b K-GMG) dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

(3) Die Informationen nach

- a) § 6a des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes,

b) § 7a des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes,
 c) § 10a des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes und
 d) § 11a des Kärntner Stadtbeamtenengesetzes 1993 in der Fassung des Art. V dieses Gesetzes
 sind einem Bediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Informationen nach

- a) § 39a Abs. 6 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes,
- b) § 23 Abs. 4 des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes und
- c) § 51 Abs. 6 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes

sind einem Bediensteten, dessen Entsendung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(5) Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach dem V. und VI. Teil des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 – K-DRG 1994 und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland oder im EWR-Raum haben, gebührt eine Direktzahlung für das Jahr 2023. Die Direktzahlung beläuft sich bei Zutreffen der in der linken Spalte genannten monatlichen Höhe des Gesamtpensionseinkommens auf den in der rechten Spalte genannten Prozentsatz (Betrag):

nicht mehr als 1.666,66 €	30 % des Gesamtpensionseinkommens
über 1.666,66 € bis zu 2.000 €	500 €
ab 2.000 € bis zu 2.500 €	ein Betrag, der von 500 € linear auf 0 € absinkt

(6) Das Gesamtpensionseinkommen iSd Abs. 5 ist die Summe aller im Jänner 2023 gebührenden wiederkehrenden Geldleistungen

- 1. nach dem V. und VI. Teil des K-DRG 1994 mit Ausnahme der Zulagen nach §§ 253 und 254 K-DRG 1994 und mit Ausnahme der Sonderzahlungen nach § 256 K-DRG 1994, und
- 2. nach dem Kärntner Bezügegesetz 1992 (K-BG), LGBl. Nr. 99/1992, mit Ausnahme der Sonderzahlungen nach § 36 K-BG.

(7) Die Direktzahlung nach Abs. 5 ist kein Bestandteil des Ruhebezuges, sie ist aber zusammen mit der für den Monat März 2023 gebührenden (höchsten) monatlichen wiederkehrenden Geldleistung auszu zahlen.

(8) Die Direktzahlung nach Abs. 5 bis 7 gebührt auch Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach dem zweiten und dritten Teil des Kärntner Bezügegesetzes 1992, LGBl. Nr. 99, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 13/2021, und nach dem Kärntner Bezügegesetz, LGBl. Nr. 23/1973, haben. Die Direktzahlung nach Abs. 5 zählt nicht zum Gesamteinkommen nach § 254 K-DRG 1994.

(9) Den Beamten des Dienststandes nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 und den Vertragsbediensteten nach dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 gebührt eine Teuerungsprämie iSd § 124b Z 408 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Höhe von 1300,00 Euro, wenn ihnen für den Monat Februar 2023 ein Gehalt oder Monatsentgelt aus ihrem Dienstverhältnis zum Land gebührt.

(10) Die Teuerungsprämie nach Abs. 9 ist gemeinsam mit dem Bezug für den Monat Februar 2023 auszusahlen. Darüber hinaus hat die Teuerungsprämie keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(11) Haben die in Abs. 9 angeführten Bediensteten im Februar 2023 nur deswegen keinen Anspruch auf die Teuerungsprämie, weil sie

- 1. aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht beschäftigt werden dürfen, oder
- 2. wegen Unfalls oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Dienstverhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, oder

3. aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind,
so gebührt ihnen abweichend von den vorstehenden Bestimmungen die Teuerungsprämie nach Abs. 9.

(12) Für alle öffentlich Bediensteten im Anwendungsbereich des K-DRG 1994, des K-LVBG 1994, des K-GBG, des K-GVBG, des K-GMG und des K-StBG wird der Beitrag gemäß § 41 Abs. 5a Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2022, für die Kalenderjahre 2023 und 2024 mit 3,7 v.H. festgelegt.

(13) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

1. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S 105,
2. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S 79.

**Der Präsident des Landtages:
Ing. Rohr**

**Der Landeshauptmann:
Mag. Dr. Kaiser**

**Die Landeshauptmann-Stellvertreterin:
Dr.ⁱⁿ Prettnner**

**Der Landesrat:
Ing. Fellner**