

Regierungsvorlage
11. September 2025

zu Zl. 01-VD-LG-18119/2023-119

Erläuterungen
zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (45. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (42. K-LVBG-Novelle), das Kärntner Stadtbeamten-gesetz 1993, das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz, das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz, das Kärntner Pensionsgesetz, das Kärntner Bezügegesetz 1997, das Kärntner Objektivierungsgesetz und das Kärntner Stellenbesetzungsgesetz geändert werden

I. Allgemeiner Teil

1. Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfs

Der vorliegende Gesetzesentwurf beinhaltet im Wesentlichen folgende Schwerpunkte zur Änderung des Landesdienstrechts:

□ Neuerungen im Gehaltsrecht:

- Entfall des Fahrtkostenzuschusses für neue Dienstverhältnisse aufgrund der geringen Bedeutung des Fahrtkostenzuschusses (aufgrund der kontinuierlichen Erhöhung des Eigenanteils seit 2011 gebührt er nur mehr in einzelnen Fällen)
- Entfall der Rückreihung von Führungskräften im Entlohnungsschema V bei einer Reduktion von Planstellen aufgrund einer Optimierung von Arbeitsabläufen etwa durch Einsatz digitaler Technologien, um die Innovationsbereitschaft der Verwaltung zu fördern
- Neuregelung der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung für neu eintretende Bedienstete:
 - a) Vermeidung einer finanziellen Überversorgung
 - b) maßvolle Einsparungen für den Dienstgeber, ua. durch Verschiebung des Zusammenspiels zwischen Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber und Krankengeld durch den Sozialversicherungsträger, durch den teilweisen Entfall der Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen und durch eine Verkürzung der Entgeltfortzahlungsräume mit vollem Entgeltanspruch auf einheitlich 42 Tage
 - c) Entfall der Wartefrist von 14 Tagen
 - d) Entgeltfortzahlung von 100 % für die Dauer von 42 Kalendertagen unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses, im Anschluss eine Entgeltfortzahlung von 42, 140 oder 322 Kalendertagen mit einem höheren bzw. geringfügig reduzierten Gesamtentgelt abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses
- Normierung der passiven Reisezeit als nicht überstundenwirksam, Abgeltung durch Zeitausgleich
- Einführung einer gesetzlichen Regelung, wonach von den Bezügen des Bediensteten unter bestimmten Voraussetzungen Abzüge vorgenommen werden dürfen
- Anpassung an das Kilometergeld des Bundes

□ Neuerungen im Dienstrecht:

- Modifikation der dienstrechtlichen Begleitbestimmungen zur Regelung der befristeten Besetzung von Leitungsfunktionen nach dem 3. Abschnitt des Kärntner Objektivierungsgesetzes (LGBI. Nr. 72/2018)
- bei der Berechnung des Dienalters für die Berechnung des Urlaubsanspruches sollen Studienzeiten künftig differenziert nach Art des Studiums und nach einheitlichen Vorgaben berücksichtigt werden

- Möglichkeit der Vereinbarung von Kündigungsgründen bei für länger als sechs Monate befristeten Dienstverhältnissen
- Definition des Schuljahres und der Schulferien durch Verweis auf die Bestimmungen des Kärntner Schulgesetzes für die Lehrer der Musikschulen des Landes Kärnten

□ Verfahrensänderungen und –vereinfachungen:

- Aufnahme von detaillierten gesetzlichen Regelungen über das Verfahren der Vordienstzeitenanrechnung und von Fristen für die Mitteilung von Vordienstzeiten durch den Bediensteten sowie für Anträge auf Berichtigung der Anrechnung durch den Dienstgeber und für die Berichtigung durch den Dienstgeber von Amts wegen
- gesetzliche Grundlage für die Übermittlung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch die Landesregierung an andere Behörden und Dienststellen als Ausfluss der Amtshilfeverpflichtung bei Vorliegen gesetzlicher Voraussetzungen
- Änderung verschiedener Fristen im Zusammenhang mit der Personalvertretungswahl zur Ermöglichung der korrekten Abwicklung der Wahl
- Etablierung psychologischer Persönlichkeitstests in Objektivierungsverfahren zur Auswahl von Bewerbern um eine Leitungsfunktion

□ Lebensphasengerechtes Arbeiten und Work-Life-Balance, Personalentwicklung:

- Verpflichtende Führungskräftebildung und gezielte Führungskräfteentwicklung zur nachhaltigen positiven Veränderung der gesamten Organisation und zur Mitarbeiterbindung
- Etablierung der Gleitzeit auch ohne Blockzeit (Kernzeit), um den Dienstnehmern eine flexiblere Dienstzeiteinteilung zu ermöglichen
- Ermöglichung der Zahlung von Pensionsbeiträgen im Sabbatical nach dem K-StBG zur Verhinderung einer Pensionskürzung

□ Anpassungen an die aktuelle Rechtslage

- Anpassung der Dauer der Frühkarenz an das Familienzeitbonusgesetz
- Anpassung an organisationsrechtliche Vorschriften, wie die Geschäftsordnung des Amtes der Kärntner Landesregierung – K-GOA
- Anpassung an das Sonderwochengeld-Gesetz im K-MEKG
- Anpassung an die neue Bezeichnung der bisherigen medizinisch -technischen Dienste: gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe nach dem MTD-Gesetz 2024

□ Redaktionelle Änderungen

2. Kompetenzrechtliche Grundlagen

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

3. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Hinsichtlich der Änderung der Bestimmungen der Entgeltfortzahlung (§ 58 K-LVBG 1994) ist von keiner Mitwirkung von Bundesorganen an der Vollziehung von Landesgesetzen iSd Art. 97 Abs. 2 B-VG auszugehen. Da es sich hierbei um Privatwirtschaftsverwaltung des Landes handelt, liegt schon begrifflich keine „Vollziehung“ iSd Art. 97 Abs. 2 B-VG vor, da unter dem Begriff „Vollziehung“ sämtliche Rechtsformen des hoheitlichen Verwaltungshandelns und der schlichten Hoheitsverwaltung verstanden werden (vgl. Muzak, Art. 97 Abs. 2 B-VG, in: Korinek/Holoubek et al (Hrsg), Bundesverfassungsrecht, Rz 10; Jabloner, Die Mitwirkung der Bundesregierung an der Landesgesetzgebung, 172 ff;). Überdies werden die Sozialversicherungsträger im gegenständlichen Fall nicht durch den Landesgesetzgeber verpflichtet (der Verfassungsgerichtshof hat das Zustimmungserfordernis grundsätzlich auch bei der Mitwirkung von Organen der Sozialversicherungsträger bejaht - VfSlg. 2500/1953). Die Regelung des Krankengeldbezuges im

Verhältnis zur Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber ergibt sich aus den einschlägigen bundesrechtlichen Regelungen (§ 143 Abs. 1 Z 3 ASVG bzw. § 84 B-KUVG; vgl. VfSlg. 8466/1978).

II. Besonderer Teil

Zu Artikel I (Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994):

Zu § 35c:

Bisher stand die Führungskräftebildung für eine breite Personengruppe fakultativ zur Verfügung. Dies soll auch in diesem Rahmen weiter bestehen bleiben, doch soll dies nun um die Verpflichtung zur Absolvierung einer Führungskräfteausbildung nach dem Vorbild des § 32 BDG 1979 erweitert werden. Umfasst sind Bedienstete iSd § 13 Abs. 1 lit. a bis c und f des Kärntner Objektivierungsgesetzes und Personen, die mit der Leitung einer Unterabteilung nach der Geschäftsordnung des Amtes der Kärntner Landesregierung oder der Leitung eines Bereiches nach dem Kärntner Bezirkshauptmannschaften-Gesetz betraut sind. Zur Absolvierung einer solchen Ausbildung ist eine Frist von fünf Jahren vorgesehen, die unter bestimmten in Abs. 4 taxativ aufgezählten Fällen erstreckt werden kann.

Die Führungskräfteentwicklung zielt darauf ab nachhaltige Veränderungen zu bewirken, die langfristig positive Auswirkungen auf die gesamte Organisation haben. Eine aktiv betriebene Führungskräfteentwicklung stärkt die Mitarbeiterbindung und ermutigt hochqualifizierte Mitarbeiter dazu, in dieser Organisation zu bleiben. Mitarbeiter, die gefördert werden und Aufstiegschancen haben, sind zufriedener und produktiver. Zudem wird durch die Führungskräfteentwicklung die Arbeitgeberattraktivität erhöht.

Neben den zahlreichen Veranstaltungen, die im Rahmen der Führungskräftebildung derzeit in der Kärntner Verwaltungsakademie angeboten werden, soll es in Zukunft ein ergänzendes Angebot für Führungskräfte geben, dass für Neuführungskräfte verpflichtend sein soll. Die Themen des Lehrganges umfassen insbesondere:

- Persönlichkeit und Führen
- Kommunikation und Konflikt
- Changemanagement in Wirtschaft und Verwaltung
- Digital Leadership – Chancen und Herausforderung
- nachhaltig Führen – Leistungsfähigkeit sichern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- nachhaltiges und klimaneutrales Kärnten
- Personalmanagement

Die Nichtabsolvierung einer Führungskräfteausbildung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

Es ist vorgesehen, dass die Bildungsangebote modular aufgebaut sind, damit die Angebote so weit wie möglich dem individuellen Bedarf angepasst werden können. Dies ermöglicht auch eine die Ausbildung verkürzende Anrechnung gemäß Abs. 3 durchzuführen.

Zu § 48 Abs. 3:

Nach der Neuregelung ist die Etablierung der Gleitzeit auch ohne Blockzeit (Kernzeit) erlaubt, um den Dienstnehmern eine flexiblere Dienstzeiteinteilung zu ermöglichen (vgl. auch § 48 Abs. 3 BDG 1979). Selbstverständlich sind dabei die dienstlichen Interessen zu beachten (zB Aufrechterhaltung des Parteienverkehrs etc.).

Zu § 48f Abs. 1:

Der Beschäftigung in einem Landtagsklub ist die Beschäftigung in einer Interessengemeinschaft von Abgeordneten (§ 8 der Geschäftsordnung des Kärntner Landtages – K-LTGO, LGBI. Nr. 87/1996, zuletzt geändert durch LGBI. Nr. 97/2024) gleichzuhalten. Darüber hinaus erfolgen Anpassungen an die aktuelle Fassung der Geschäftsordnung des Amtes der Kärntner Landesregierung – K-GOA, LGBI. Nr. 7/1999, zuletzt geändert durch LGBI. Nr. 12/2022, und die Begrifflichkeiten des Kärntner

Bezirkshauptmannschaften-Gesetzes - K-BHG, LGBI. Nr. 19/1982, zuletzt geändert durch LGBI. Nr. 76/2021.

Zu § 49 Abs. 6:

Vgl. die Erläuterungen zu § 25 Abs. 6 K-LVBG 1994.

Zu § 58a:

Nach der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit dürfen Teilzeitbeschäftigte generell in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt (Paragraph 4 der Richtlinie).

Zu § 70 Abs. 6.

Vgl. die Erläuterungen zu § 63 Abs. 7 K-LVBG 1994.

Zu § 79c:

Die Dauer der Frühkarenz wird an die maximal mögliche Dauer des Bezuges des Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz angepasst.

Mit Erkenntnis vom 5. Dezember 2017, G 258/2017, hat der Verfassungsgerichtshof entschieden, dass die Unterscheidung zwischen Ehe und eingetragener Partnerschaft das Diskriminierungsverbot verletzt. Seit 1. Jänner 2019 können daher auch gleichgeschlechtliche Paare heiraten. Aus der Presseinformation des VfGH:

„Auch gleichgeschlechtliche Paare können in Österreich künftig heiraten. Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 4. Dezember 2017 jene gesetzlichen Regelungen aufgehoben, die diesen Paaren den Zugang zur Ehe bisher verwehren. Der Gerichtshof begründete diesen Schritt mit dem Diskriminierungsverbot des Gleichheitsgrundsatzes. Die Aufhebung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 in Kraft. Gleichzeitig steht dann die eingetragene Partnerschaft auch verschiedengeschlechtlichen Paaren offen. Der Verfassungsgerichtshof hat die Bestimmungen über Ehe und eingetragene Partnerschaft von Amts wegen einer Prüfung unterzogen. Anlass des Verfahrens war die Beschwerde von zwei Frauen, die in eingetragener Partnerschaft leben und die Zulassung zur Begründung einer Ehe beantragt haben. Dieser Antrag wurde vom Magistrat der Stadt Wien und in der Folge vom Verwaltungsgericht Wien abgelehnt. Das Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) wurde 2009 beschlossen und trat 2010 in Kraft. Der Gesetzgeber verfolgte damals das Ziel, die Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare abzubauen, blieb aber vor dem Hintergrund eines „bestimmten traditionellen Verständnisses“ bei zwei verschiedenen Rechtsinstituten, eben der Ehe und der eingetragenen Partnerschaft. Seither ist die eingetragene Partnerschaft der Ehe immer weiter angenähert worden, sodass die beiden Rechtsinstitute einander heute sowohl von der Ausgestaltung als auch von den Rechtsfolgen her trotz „vereinzelt bestehender Unterschiede“ weitgehend entsprechen. Die jüngere Rechtsentwicklung ermöglicht insbesondere eine gemeinsame Elternschaft auch gleichgeschlechtlicher Paare: Gleichgeschlechtliche Paare dürfen Kinder (gemeinsam) adoptieren und die zulässigen Formen medizinisch unterstützter Fortpflanzung gleichberechtigt nutzen. Die Unterscheidung in Ehe und eingetragene Partnerschaft lässt sich heute aber nicht aufrechterhalten, ohne gleichgeschlechtliche Paare zu diskriminieren. Denn die Trennung in zwei Rechtsinstitute bringt zum Ausdruck, dass Menschen mit gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung nicht gleich den Personen mit verschiedengeschlechtlicher Orientierung sind. In dem Erkenntnis heißt es dazu wörtlich: „Die damit verursachte diskriminierende Wirkung zeigt sich darin, dass durch die unterschiedliche Bezeichnung des Familienstandes (‘verheiratet’ versus ‘in eingetragener Partnerschaft lebend’) Personen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft auch in Zusammenhängen, in denen die sexuelle Orientierung keinerlei Rolle spielt und spielen darf, diese offen legen müssen und, insbesondere auch vor dem historischen Hintergrund, Gefahr laufen, diskriminiert zu werden.“ Der Gerichtshof kommt daher zu folgendem Schluss: „Die gesetzliche Trennung verschiedengeschlechtlicher und gleichgeschlechtlicher Beziehungen in zwei unterschiedliche Rechtsinstitute verstößt damit gegen das Verbot des Gleichheitsgrundsatzes, Menschen auf Grund personaler Merkmale wie hier der sexuellen Orientierung zu diskriminieren.“ Die Aufhebung umfasst die Wortfolge „verschiedenen Geschlechtes“ in den Regelungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) zur Ehe sowie jene Bestimmungen im EPG, welche die eingetragene Partnerschaft auf gleichgeschlechtliche Paare beschränken. Damit stehen

nach der Aufhebung die Ehe und die eingetragene Partnerschaft sowohl gleich- als auch verschiedengeschlechtlichen Paaren offen.“

Zu § 80 Abs. 6:

Nachdem der Anspruch auf Pflegefreistellung für ein Kind nach § 80 Abs. 1 lit. a nicht mehr an die Haushaltszugehörigkeit anknüpft, ist das Zitat in § 80 Abs. 6 überflüssig.

Zu § 142 Abs. 3:

Nach der Judikatur des OGH ist von einem zwingenden Geldzahlungsgebot auszugehen, wenn ein Kollektivvertrag Mindestlöhne in Euro-Beträgen festlegt. Die Natursubstitution der kollektivvertraglichen Mindestlöhne wird daher grundsätzlich abgelehnt, es sei denn der Kollektivvertrag oder das Gesetz eröffnen eine entsprechende Anrechnungsmöglichkeit und die sozialpolitischen Zweckbestimmungen der Existenzsicherung werden eingehalten (vgl. Burger-Ehrnhofer, Sachbezüge und Mindestlohn – Was darf unter welchen Voraussetzungen angerechnet werden?, DRdA 2016, 240ff.).

Es soll daher eine gesetzliche Regelung aufgenommen werden, wonach von den Bezügen des Beamten unter bestimmten Voraussetzungen Abzüge vorgenommen werden dürfen. Von den Bezügen des Beamten dürfen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, dann Abzüge für bestimmte Zwecke vorgenommen werden, wenn dies zwischen dem Land und dem Beamten vereinbart ist oder es sich um Entgelte für Leistungen des Landes außerhalb des Dienstverhältnisses handelt und der Beamte nicht widerspricht (zB Nutzungsentgelt für einen Tiefgaragen-Stellplatz).

Zu §§ 145 Abs. 9 und § 145b:

Aus systematischen Gründen wird § 145 Abs. 9 in § 145b integriert. Nach dem Vorbild des § 12 Abs. 6 GehG und § 26 Abs. 6 VBG wird eine Frist normiert (sechs Monate ab Dienstantritt), innerhalb der der Bedienstete die Nachweise über Vordienstzeiten vorzulegen hat. Bei Nichteinhaltung der Frist, sind die Vordienstzeiten nicht anrechenbar.

Vgl. auch die Erläuterungen zu § 41b K-LVBG 1994.

Zu § 147a:

Die Kinderzulage ist keine Nebengebühr, soll aber im Zusammenhang mit dem Sabbatical aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wie eine Nebengebühr behandelt werden.

Zu §§ 151 Abs. 1 Z 12 und 164:

Mit der 19. K-DRG-Novelle LGBI. Nr. 43/2011, wurde normiert, dass der Eigenanteil, der Fahrtkostenanteil, den der Beamte selbst zu tragen hat, ab 1. Juni 2011 50 Euro beträgt und sich jedes Jahr um 10 Euro erhöht. Der Eigenanteil beträgt daher im Jahr 2025 190.- Euro.

Bei der Berechnung des Fahrtkostenzuschusses ist ferner von den notwendigen monatlichen Fahrtkosten für das billigste öffentliche Beförderungsmittel im Jahr 2010 (Kosten einer Monatskarte nach der seinerzeitigen Tariftabelle der Kärntner Linien im Kalenderjahr 2010) auszugehen. Alle zwischenzeitlich dort erfolgten Erhöhungen haben keinerlei Auswirkungen bei der Berechnung eines allfällig gebührenden Fahrtkostenzuschusses. Die Fahrtauslagen wurden daher auf dem Stand des Kalenderjahres 2010 „eingefroren“ und gleichzeitig die jährliche Erhöhung des Eigenanteils um 10.- Euro verankert. In der Praxis bedeutet dies, dass die Höhe des ursprünglich (2011) gebührenden Fahrtkostenzuschusses sich jährlich um € 10,- – bis hin zum gänzlichen Wegfall – reduziert hat.

Dies hat zur Folge, dass der Fahrtkostenzuschuss nur noch in vereinzelten Fällen zu gewähren ist. Aufgrund dieser geringen Bedeutung soll er für neue Dienstverhältnisse nicht mehr zur Anwendung gelangen (vgl. Übergangsbestimmung in Art. VIII).

Zu § 167:

Korrektur eines sprachlich unrichtigen Begriffes. Es handelt sich um die einen Anspruch zur Nebengebührentzulage begründenden Nebengebühren (VI. Teil des K-DRG 1994).

Zu § 168:

Die Höchstbeträge für Vorschüsse auf den Monatsbezug und für den Bezugsvorschuss für Wohnzwecke sowie die Mindestbeträge der monatlichen Rückzahlungsraten werden an die Geldentwicklung angepasst.

Zu §§ 177, Anlage 1 Z 2.3 und Z 2.4:

Die neue Bezeichnung der bisherigen medizinisch-technischen Dienste lautet nach dem MTD-Gesetz 2024 „gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe“.

Zu § 236a und § 239:

Für Geburtsdaten ab 2.11.1959 war eine Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nur mehr mit Ablauf des Monates, in dem der 780. Lebensmonat vollendet wurde (Vollendung des 65. Lebensjahres), möglich. Deshalb entfielen die Bestimmungen über die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung, nach § 15 mit 1. Jänner 2025, da mit Vollendung des 65. Lebensjahres ohnehin der Übertritt in den Ruhestand erfolgt. Aus diesen Gründen müssen auch §§ 236a und 239 angepasst werden. Anstelle des außer Kraft getretenen § 15 erfolgt der Verweis auf die Vollendung des 65. Lebensjahres (Übertritt in den Ruhestand).

Zu § 302:

In § 302 Abs. 4 wird die Datenschutz-Grundverordnung aus Gründen der Transparenz vollständig zitiert. Im Übrigen werden die Verweise auf Bundesrecht aktualisiert.

Zu § 305:

Die in Abs. 3a normierte Ermächtigung ist ein Ausfluss der Amtshilfeverpflichtung. Die Übermittlung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch die Landesregierung an andere Behörden und Dienststellen des Landes, des Bundes und der Gemeinden, an die zuständigen Sozialversicherungsträger, an den Dachverband der Sozialversicherungsträger und an die Personalvertretung ist, wenn nicht weitergehende Übermittlungen gesetzlich vorgesehen sind, nur auf deren begründetes Ersuchen und nur soweit zulässig, als diese Daten jeweils zur Besorgung der diesen Organen bzw. Einrichtungen gesetzlich übertragenen Aufgaben erforderlich sind.

Zu Anlagen 1 und 2:

Anpassung an die Namensänderung „Sozialpädagogisches Zentrum“.

In der Anlage 2 wird die Verwendungsbezeichnung „Leiter des Volksgruppenbüros“ eingeführt.

Zu Anlage 9:

Der Bund hat mit dem Progressionsabgeltungsgesetz 2025 – PrAG 2025, BGBl. I Nr. 144/2024, ua. die Reisegebührenvorschrift 1955 geändert. Aufgrund der aktuellen Preisentwicklungen, insbesondere der in den letzten Jahren gestiegenen Treibstoffpreise sowie der Lebenserhaltungs- und Nächtigungskosten, erfolgte eine Anpassung der Reisegebührenvorschrift 1955.

Wie auf Bundesebene wurde mit der 44. K-DRG-Nov. (Budgetbegleitgesetz 2025, LGBl. Nr. 96/2024) das amtliche Kilometergeld auf einheitlich € 0,50 und der Mitbeförderungszuschlag auf € 0,15 erhöht.

Mit BGB. I Nr. 26/2025 wurde das amtliche Kilometergeld für Motorräder und Motorfahrräder wieder auf 0,25 Euro ab 1. Juli 2025 reduziert. Diese Änderung soll auch auf Landesebene nachvollzogen werden. Es ist zwar nicht von vielen Anwendungsfällen auszugehen, nach § 26 EStG sind jedoch nur Leistungen des Arbeitgebers bis zu Höhe der den Bundesbediensteten zustehenden Sätze als Kilometergeld zu berücksichtigen. Zahlt der Arbeitgeber mehr aus, so sind die diese Grenzen übersteigende Beträge steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Zu Artikel II (Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994):

Zu § 3:

Mit der Anpassung des Zitates wird sichergestellt, dass die neuen Bestimmungen des § 35c des K-DRG 1994 auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden sind.

Zu § 10b:

Mit den Vorschriften des § 10b wurden die erforderlichen dienstrechtlichen Begleitbestimmungen zur Regelung der befristeten Besetzung von Leitungsfunktionen nach dem 3. Abschnitt des Kärntner Objektivierungsgesetzes (LGBL. Nr. 72/2018) getroffen.

Endet der Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung, ohne dass der Bedienstete weiterbestellt wird, oder wird der Bedienstete nach § 20 Abs. 2 K-OG von seiner Leitungsfunktion abberufen, sind Regelungen erforderlich, welche Verwendung dem betroffenen Bediensteten zuzuweisen ist, wenn das Dienstverhältnis zum Land aufrecht bleibt.

Nach § 10b ist dem Bediensteten eine Verwendung zuzuweisen, für die er die Aufnahmevoraussetzungen erfüllt. Die Zuweisung einer neuen Verwendung hat gleichzeitig mit der Beendigung der Leitungsfunktion oder der Abberufung von der Leitungsfunktion zu erfolgen, spätestens jedoch zwei Monate nach Beendigung der Leitungsfunktion bzw. Abberufung von der Leitungsfunktion. Dem Bediensteten kann daher auch eine der Leitungsfunktion nicht gleichwertige Verwendung zugewiesen werden.

Kommt der Dienstgeber der Verpflichtung der Zuweisung einer neuen Verwendung nicht nach, so gilt der Bedienstete kraft Gesetzes mit einer solchen Verwendung betraut, wie er sie unmittelbar vor seiner erstmaligen Betrauung mit der Leitungsfunktion innegehabt hat, wenn er vor der Betrauung in einem unbefristeten Dienstverhältnis zum Land gestanden ist.

Aus folgenden Überlegungen soll nunmehr die Rechtslage geändert werden, um für den Bediensteten unbillige Härten zu vermeiden:

Der Vertragsbedienstete soll, wenn eine Weiterbestellung nicht erfolgt oder der Vertragsbedienstete von seiner Leitungsfunktion abberufen wird, mit jenem Arbeitsplatz betraut werden, auf dem er unmittelbar vor seiner erstmaligen Betrauung mit der Leitungsfunktion verwendet wurde, oder mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Die Regelung ist an § 79 Abs. 4 und 5 K-DRG 1994 angelehnt.

Würde - wie nach derzeitiger Rechtslage - auf eine Verwendung abgestellt, für die der Bedienstete die Aufnahmevoraussetzungen erfüllt, wäre etwa im Entlohnungsschema V bei einem Abteilungsleiter mit Hochschulabschluss eine Rückreihung von den Entlohnungsklassen 23 bis 24 auf die Entlohnungsklassen 13 bis 14 möglich. Diese Gehaltsentwicklung würde jede Leitungsfunktion unattraktiv machen. Da davon ausgegangen wird, dass sich der betroffene Bedienstete zumindest auf jenem Arbeitsplatz bewährt hat, auf dem er unmittelbar vor seiner erstmaligen Betrauung mit der Leitungsfunktion verwendet wurde, sollte eine Rückreihung nur insoweit erfolgen.

Für den Fall, dass die befristete Funktionsausübung ohne Weiterbestellung endet, kommt der Bedienstete in den Genuss einer Ausgleichszulage nach § 166b, wenn er die Gründe dafür, dass er nicht weiterbestellt worden ist, nicht zu vertreten hat (zB Krankheit, schlichtes Auslaufen der Funktionsperiode). Im Fall einer Abberufung von der Leitungsfunktion nach § 20 Abs. 2 K-OG gebührt keine Ausgleichszulage.

Im Entlohnungsschema V gebührt bei einer Entgeltminderung aufgrund einer Rückreihung, bei welcher der Bedienstete die Gründe dafür nicht zu vertreten hat, eine Ergänzungszulage nach § 50l. Um Vertragsbedienstete des alten und des neuen Entlohnungsschemas bei Verlust einer Leitungsfunktion gleichzustellen, wird der Verweis auf § 50l in die maßgeblichen Vorschriften aufgenommen.

Zu § 17a:

Vgl. die Erläuterungen zu § 58a K-DRG 1994.

Zu § 24 Abs. 4:

Vgl. die Erläuterungen zu § 48 Abs. 3 K-DRG 1994.

Zu § 25 Abs. 6:

Zeiten einer Dienstreise, in denen die Reisebewegung in einem Massenbeförderungsmittel oder als Beifahrer in einem Kraftfahrzeug erfolgt und in denen der Dienstnehmer keine Dienstleistung zu erbringen hat, sollen in Zukunft nicht überstundenwirksam sein. Die Formulierung umschreibt die passive Reisezeit.

Diese Zeiten werden in der Allgemeinen Verwaltung als Dienstzeiten im Verhältnis 1:1 angerechnet. Soweit sie die tägliche Solldienstzeit überschreiten erfolgt die Abgeltung ausschließlich durch Zeitausgleich 1:1. Dies soll gesetzlich ausdrücklich normiert werden.

In der Privatwirtschaft wird zwischen aktiver und passiver Reisezeit unterschieden. Passive Reisezeit liegt nach § 20b Abs. 1 AZG vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern er während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Nach § 20b Abs. 2 AZG können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit durch Reisezeiten überschritten werden. Der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag können für diese Zeiten eine geringere Bezahlung vorsehen und die Überstundenentgeltansprüche ausschließen, weil der Arbeitszeitcharakter verneint wird.

Zeiten echter Arbeitsleistung während der Reisebewegungszeiten (zB dienstliche Mailbearbeitungen, Aktenstudium) gelten nicht als Reisebewegungszeiten, sondern als echte Arbeitsleistungszeiten. Ob Arbeitsleistungen während der Reisezeit zu erbringen sind, steht rechtlich aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses in der Organisations-, und Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Er kann solche Arbeitsleistung auch untersagen.

Dagegen ist bei der aktiven Reisezeit, in dem der Arbeitnehmer etwa auf (schlüssige oder ausdrückliche) Anordnung ein Fahrzeug lenkt, von Arbeitsleistung auszugehen, die auch außerhalb der Normalarbeitszeit zu Überstundenentgelten samt Zuschlägen führt (vgl. Schrank, Arbeitszeitgesetz, Kommentar, zu § 20b).

Zu § 26e Abs. 2:

Die Kinderzulage ist keine Nebengebühr, soll aber im Zusammenhang mit dem Sabbatical aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wie eine Nebengebühr behandelt werden.

Zu § 34 Abs. 1:

Der Überblick über die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas k wird ergänzt.

Zu § 34 Abs. 1, § 41 Abs. 2 Z 8 und 10, § 50e Abs. 4, Anlagen 10 und 16:

Die neue Bezeichnung der bisherigen medizinisch-technischen Dienste lautet nach dem MTD-Gesetz 2024 „gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe“.

Zu § 41 Abs. 1a:

§ 41 Abs. 1a wird um den Passus „Abs. 2 Z 4 lit. d“ ergänzt und an § 145 Abs. 1a Z 2 K-DRG 1994 angepasst. Zeiten einer Lehre bzw. einer Eignungsausbildung als Vertragsbediensteter (Abs. 2 Z 4 lit. d) fallen damit - ebenso wie ein Schulbesuch mit Matura - unter die Deckelung der voll anrechenbaren sonstigen Zeiten. Im Ergebnis bekommt ein Landeslehrling daher den zusätzlichen Zeitraum von drei Jahren - ebenso wie ein Schüler - nicht doppelt angerechnet.

Wie in § 145 Abs. 1a Z 2 K-DRG muss aber auch normiert werden, dass eine länger als drei Jahre dauernde Lehre dementsprechend Berücksichtigung erfährt, als der über die drei Jahre hinausgehende Zeitraum anzurechnen ist.

Zu § 41 Abs. 9 und § 41b:

Die derzeit geltende Regelung des § 41 Abs. 9 wird aus systematischen Gründen in § 41b Abs. 1 übernommen.

In § 41b werden in Anlehnung an § 26 Abs. 6a VBG (§ 26 Abs. 6a VBG eingeführt mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2019) Regelungen über das Verfahren der Vordienstzeitenanrechnung getroffen und Fristen für die Mitteilung von Vordienstzeiten durch den Bediensteten und für Anträge auf Berichtigung der Anrechnung durch die Landesregierung normiert. Die Information nach Abs. 1 wird zweckmäßigerweise schriftlich erfolgen.

Es wird eine Obliegenheit des Dienstnehmers angeordnet. Dieser muss alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegte Vordienstzeiten mitteilen und die entsprechenden Nachweise übermitteln. Unterlässt er dies, resultieren aus einer nicht vollständigen oder unrichtigen Meldung möglicherweise Nachteile für den Bediensteten.

Binnen sechs Monaten nach Dienstantritt hat der Bedienstete seine Vordienstzeiten unter Vorlage entsprechender Nachweise bekanntzugeben. Die Verletzung der Frist führt zum Entfall des Rechts auf Vordienstzeitenanrechnung und nimmt dem Bediensteten bereits die Möglichkeit zu höherer Entlohnung aufgrund der verbesserten Vordienstzeitenanrechnung.

Die Landesregierung hat dem Vertragsbediensteten die festgestellten Vordienstzeiten unter Anschluss eines Hinweises auf die Fristen zur Geltendmachung einer unrichtigen Anrechnung nachweislich und schriftlich mitzuteilen. Nach dieser Mitteilung ist eine unrichtige Anrechnung von Vordienstzeiten vom Vertragsbediensteten binnen bestimmter Fristen beim Dienstgeber und gerichtlich geltend zu machen, widrigenfalls diese Vordienstzeiten nicht zu berücksichtigen sind. Ein allfälliger Anspruch auf Anrechnung der strittigen Vordienstzeiten geht bei Nichteinhaltung der Fristen durch den Dienstnehmer unter. Nach der Entscheidung des OGH vom 29.03.2023, 8ObA10/23p, zu § 26 Abs. 6a VBG reicht es aus, dass innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Mitteilung der Feststellung der angerechneten Vordienstzeiten eine Klage durch den Vertragsbediensteten eingebracht wird, ohne dass eine vorherige außergerichtliche Geltendmachung beim Dienstgeber erforderlich wäre.

Dienstgeberseitig darf eine Korrektur der anrechenbaren Vordienstzeiten künftig nur binnen sechs Monaten ab Übermittlung der Feststellung nach Abs. 4 an den Bediensteten erfolgen, wobei eine solche Korrektur den Fristenlauf für Rechtsbehelfe neuerlich auslöst. Diese Frist schafft eine Präklusionsfrist für Korrekturen auf Initiative des Dienstgebers und bildet damit ein Gegenstück zu der für den Vertragsbediensteten geltenden Frist.

Zu § 50c Abs. 5:

Eine Rückreihung ist nicht zulässig, wenn die für die Zuordnung zu einer Modellstelle der Modellfunktionen Führung IVA und Führung IIIA (zB Sachgebietsleiter und Unterabteilungsleiter im Amt der Landesregierung oder Fachgebiets- und Bereichsleiter in den Bezirkshauptmannschaften) in der Anlage 16 vorgesehene Anforderung der Führung einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern nicht mehr erfüllt ist. Hintergrund dieser Bestimmungen ist die Überlegung, dass ein Bediensteter eine Leitungsfunktion nicht deshalb verlieren soll, weil aufgrund einer Optimierung von Arbeitsabläufen etwa durch Einsatz digitaler Technologien Planstellen reduziert werden können. Damit soll auch die Motivation und Bereitschaft der Führungskräfte gestärkt werden, stetig Neuerungen und Verbesserungen in der Verwaltungsführung voranzutreiben.

Zu § 53 Abs. 3:

Vgl. die Erläuterungen zu § 142 Abs. 3 K-DRG 1994.

Zu §§ 56 und 57:

Die Höchstbeträge für Vorschüsse auf den Monatsbezug und für den Bezugsvorschuss für Wohnzwecke sowie die Mindestbeträge der monatlichen Rückzahlungsraten werden an die Geldentwicklung angepasst.

Zu § 58:

Derzeit stellt sich die Rechtslage für Landesbedienstete hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung wie folgt dar:

- Beamte: Vollfortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall, Ruhen der pauschalierten Nebengebühren bei Dienstverhinderung (nicht bei Dienstunfall), wenn die Dienstverhinderung länger als einen Monat dauert (§ 151 Abs. 5 K-DRG 1994).
- Vertragsbedienstet alt: Fortzahlung des Monatsentgelts und der Kinderzulage abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses für 42, 91 und 182 Tage, danach Fortzahlung von 50 % bzw. 49 % des Monatsentgelts und der Kinderzulage für 42, 91 und 182 Tage.
Ruhen der pauschalierten Nebengebühren gleich wie bei Beamten, Nebengebühren haben hohen Anteil am Gesamteinkommen.
- Vertragsbedienstete neu: Fortzahlung des Monatsentgelts und der Kinderzulage abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses für 42, 91 und 182 Tage, danach Fortzahlung von 50 % bzw. 49 % des Monatsentgelts und der Kinderzulage für 42, 91 und 182 Tage.
Ruhen der pauschalierten Nebengebühren gleich wie bei Beamten, Nebengebühren haben **keinen** hohen Anteil am Gesamteinkommen.

Die Höhe des sozialversicherungsrechtlichen Krankengeldes hängt von der Dauer des Krankenstandes und der Höhe der Bemessungsgrundlage ab

- vom 4. bis zum 42. Tag des Krankenstandes: 50 % der Bemessungsgrundlage (sozialversicherungsrechtlicher Bruttolohn)

- ab dem 43. Tag des Krankenstandes: 60 % der Bemessungsgrundlage

Die Höhe des Krankengeldes des Sozialversicherungsträgers ist weiters abhängig von der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber (§ 143 Abs. 1 Z 3 ASVG, § 84 B-KUVG)

- 51% bis 100 % Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber: kein Krankengeld (ruht)
- 50 % Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber: halbes Krankengeld (25 bzw. 30 % der Bemessungsgrundlage, ruht zur Hälfte)
- weniger als 50 % Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber: volles Krankengeld (50 bzw. 60 % der Bemessungsgrundlage)

Vereinfachtes Schema:

40 % Dienstgeber/60 % Sozialversicherungsträger: Gesamtentgelt 100 %

50 % Dienstgeber/30 % Sozialversicherungsträger: Gesamtentgelt 80 %

49 % Dienstgeber/60 % Sozialversicherungsträger: Gesamtentgelt 109 %

0 % Dienstgeber/60 % Sozialversicherungsträger: Gesamtentgelt 60 %

Ferner zu berücksichtigen sind die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge und der Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse:

Im Fall der 100 %-igen Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber hat der Dienstgeber Sozialversicherungsbeiträge zu 100 % zu entrichten.

Im Fall der 50 %-igen Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber hat der Dienstgeber Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % zu entrichten.

Im Fall einer Entgeltfortzahlung von weniger als 50 % durch den Dienstgeber hat der Dienstgeber keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Dienstjahre	Dauer	EFZ DG	Dauer	EFZ DG	Krankengeld	Gesamtentgelt
0-5	42	100 %	42	50 %	30 %	80 %
5-10	91	100 %	91	49 %	60 %	109 %
> 10	182	100 %	182	49 %	60 %	109 %

Dieses Bild zeigt teilweise eine finanzielle Überversorgung im Krankheitsfall (109 %). Darüber hinaus gibt es derzeit eine Wartefrist von 14 Tagen bei Krankheit oder Gebrechen, nicht jedoch bei Unfall.

Mit der vorliegenden Neuregelung sollen eine finanzielle Überversorgung vermieden und maßvolle Einsparungen, ua. durch Verschiebungen des Zusammenspiels zwischen Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber und Krankengeld durch den Sozialversicherungsträger, umgesetzt werden. Diese Neuregelungen sollen nur für neu eintretende Bedienstete zum Tragen kommen.

Zunächst entfällt die Wartefrist von 14 Tagen, um Unfall, Krankheit und Gebrechen gleich zu behandeln. Unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses gebührt den Bediensteten gleichermaßen eine Entgeltfortzahlung von 100 % für die Dauer von 42 Kalendertagen.

Abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses gebührt im Anschluss daran eine Entgeltfortzahlung von 42, 140 oder 322 Kalendertagen. Damit bleibt die Dauer der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber unverändert, jedoch ändert sich die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts. Bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von unter fünf Jahren gebührt ein höheres Krankengeld (60 %). In den übrigen Fällen bleibt die Höhe des Krankengeldes gleich, verlängert sich jedoch um einige Kalendertage.

Insgesamt führt dies dazu, dass die sozialrechtliche Absicherung im Fall eines Dienstverhältnisses von bis zu fünf Jahren prozentuell steigt (von 80 % auf 90 %), hingegen die Überversorgung reduziert wird (von 109 % auf 90 %). Für den Dienstgeber ergeben sich Einsparungen durch eine Senkung des Prozentsatzes bei der Entgeltfortzahlung, durch den teilweisen Entfall der Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen und durch eine Verkürzung der Entgeltfortzahlungsräume mit vollem Entgeltanspruch auf einheitlich 42 Tage.

Die Rechtslage hinsichtlich des Ruhens der Nebengebühren ändert sich nicht.

Daraus ergibt sich folgendes Bild:

Dienstjahre	Dauer	EFZ DG	Dauer	EFZ DG	Krankengeld	Gesamt
0-5	42	100 %	42	30 %	60 %	90 %

5-10	42	100 %	140	30 %	60 %	90 %
> 10	42	100 %	322	30 %	60 %	90 %

Zu § 63 Abs. 1:

Die Regelung, wonach aus einem Dienstverhältnis auf Probe (max. drei Monate nach § 7 Abs. 3 K-LVBG 1994) kein Urlaubsanspruch entsteht, entfällt.

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Amtsblatt Nr. L 299 vom 18.11.2003, S 9, lautet:

„Artikel 7**Jahresurlaub**

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Diese Vorschrift gilt für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG. Nach Art. 3 dieser Richtlinie ist Arbeitnehmer „jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten“.

Eine Ausnahme vom Urlaubsanspruch für Dienstverhältnisse auf Probe im Unionsrecht ist nicht ersichtlich. Aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis eine Probezeit, die nicht länger als sechs Monate dauern darf, umfassen kann. Daraus folgt, dass Dienstverhältnisse auf Probe Arbeitsverhältnisse im Sinn der vorangeführten Richtlinien darstellen.

Der Ausschluss des Urlaubsanspruches bei Dienstverhältnissen auf Probe stellt demnach einen Widerspruch zu Art. 7 der RL 2003/88/EG dar und soll daher entfallen.

Zu § 63 Abs. 7:

Beim Aufnahmeerfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums wird im Entlohnungsschema V zwischen dem Abschluss als „Bachelor“ und „sonstige Studien“ differenziert. Dementsprechend wird beim sog. „Überstellungsverlust“ in der Tabelle des § 50e Abs. 4 Z 2 zwischen einem Abzug von 3 Jahren und dem Mindeststudienanfordernis vermindert um ein Jahr unterschieden. Im Entlohnungsschema V soll deshalb bei der Berechnung des Urlaubsstichtages, bei dem die Zeiten eines Hochschulstudiums bereits bisher im Gegensatz zum Vorrückungsstichtag angerechnet wurden, zwischen der Absolvierung eines Bachelorstudiums und eines sonstigen Studiums unterschieden werden. Diese Differenzierung wird zum Anlass genommen die Regelung allgemein zu überarbeiten. In Zukunft soll der sog. „Überstellungsverlust“ beim Hochschulstudium, der bei der Anrechnung von Vordienstzeiten zum Tragen kommt (§ 41 Abs. 7 iVm § 40 Abs. 4), bei der Berechnung des Dienstalters für die Berechnung des Urlaubsanspruches nicht berücksichtigt werden. Der Abzug dieser Zeiten nach § 41 Abs. 7 iVm § 40 Abs. 4 soll nicht zum Tragen kommen. Ebenso sollen beim Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas V, der ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist und für den ein abgeschlossenes Hochschulstudium Aufnahmeerfordernis gewesen ist, die in der Tabelle nach § 50e Abs. 4 Z 2 vorgesehenen Zeiten bei der Berechnung des Dienstalters nicht in Abzug gebracht werden. Gleichzeitig entfällt der letzte Satz des § 63 Abs. 7, da diese Vorschriften zu vielen verschiedenen Auslegungen Anlass gaben. Die nunmehr vorgeschlagene Regelung ist hingegen sachgerecht, gibt keinen Anlass für Interpretationsspielräume und soll einen einheitlichen Vollzug sicherstellen.

Nach den Übergangsbestimmungen des Art. X ist das Dienstalter für alle Landesbeamten und Gemeindebeamten des Dienststandes und für alle Landesvertragsbediensteten von Amts wegen neu zu berechnen, sofern dies insgesamt zu keiner Verringerung des Urlaubsausmaßes des Bediensteten führt. Die Neuberechnung des Dienstalters wird pro futuro mit 1. Jänner 2026 für die Berechnung des Urlaubsausmaßes wirksam. Die Übergangsbestimmungen sollen die Gleichbehandlung aller Bediensteten in Bezug auf das Urlaubsausmaß sicherstellen.

Zu § 67 Abs. 1a:

Mit dieser Regelung erfolgt eine Anpassung an § 10 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes. Wenn für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, bereits ein über das aliquote Ausmaß des Urlaubsentgeltes hinausgehendes Entgelt bezogen wurde, so ist dieses nicht rückzuerstatten, es sei denn, das Dienstverhältnis endet auf Grund einer verschuldeten Entlassung oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts (vgl. auch § 32 Abs. 4 des Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000).

Zu § 69 Abs. 2b:

In konsequenter Fortsetzung der Vorschriften der §§ 13 Abs. 1a und 67 Abs. 4a wird normiert, dass die Urlaubsentschädigung nicht für jene Teile des Erholungsurlaubes gebührt, die der Bedienstete trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinweis auf einen drohenden Verfall gemäß § 13 Abs. 1a durch den Vorgesetzten oder den Dienstgeber nicht verbraucht hat, obwohl dienstliche Gründe einem Verbrauch nicht entgegenstanden sind. Ist der Verbrauch wegen Krankheit, Unfall oder Gebrechen oder auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht möglich, gebührt die Urlaubsentschädigung dennoch (vgl. § 187 Abs. 3 Stmk. L-DBR).

Zu § 71:

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung steht aufgrund der Judikatur des EuGH auch im Fall eines Austritts ohne wichtigen Grund zu.

Bereits in der Novelle LGBL. Nr. 90/2023 (38. K-LVBG-Novelle) wurde § 69 K-LVBG 1994 geändert. Die fehlende Anpassung des § 71 beruht auf einem Redaktionsversehen. Die Bezug habenden Erläuterungen (Regierungsvorlage vom November 2023, zu Zl. 01-VD-LG-1037/2021-96) führen aus:

„Zu § 69:

Mit dieser Änderung soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs entsprochen werden. Dieser entschied mit Urteil vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeit-Richtlinie“) in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Vorschrift entgegenstehe, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet. Alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung sei, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass nicht der gesamte Jahresurlaub verbraucht wurde. Der Grund für die Beendigung sei hingegen nicht maßgeblich.

Im fortgesetzten Verfahren stellte der Oberste Gerichtshof fest (siehe OGH 17.02.2022, 9 ObA 150/21f), dass der Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung unionsrechtswidrig sei, soweit es den nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeit-Richtlinie unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub von vier Wochen betrifft. Eine finanzielle Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaub gemäß der Arbeitszeit-Richtlinie hinausgehenden Urlaubsteils sei unionsrechtlich nicht geboten.

Dementsprechend wird klargestellt, dass der Anspruch auf Ersatzleistung auch im Falle eines Austritts ohne wichtigen Grund zusteht und die Ersatzleistung bezogen auf den nicht verbrauchten aliquotierten vierwöchigen Mindesturlaub zu ermitteln ist.“

Ferner wird präzisiert, dass im Fall einer verschuldeten Entlassung kein Erholungsurlaub, wohl aber die Urlaubsentschädigung zusteht (vgl. § 10 des Urlaubsgesetzes; Cerny, Urlaubsrecht¹⁰, Anm. 11; Reissner, § 10 UrlG, RZ 22 in: Neumayr-Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³, Band 1; § 32 Abs. 1 des Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000).

Zu § 74b:

Vgl. die Erläuterungen zu § 79c K-DRG 1994.

Zu § 75 Abs. 6:

Vgl. die Erläuterungen zu § 80 K-DRG 1994.

Zu § 76 Abs. 1 lit. i:

Bei befristeten Dienstverhältnissen ist eine Kündigung nach § 76 Abs. 1 K-LVBG 1994 nicht vorgesehen. Sie können daher prinzipiell nur im Wege der Entlassung (bzw. auf Seiten des Dienstnehmers durch berechtigten Austritt) aufgelöst werden, ebenso freilich im Wege der einvernehmlichen Auflösung. Die

grundsätzlich ausgeschlossene Kündigung eines befristeten Dienstverhältnisses kann jedoch bei entsprechender Vereinbarung im Wege des Sondervertrages ermöglicht werden (vgl. OGH 08.10.1963 = ArbSlg 7813 und OLG Linz 27.04.2015, 12 Ra 25/15f. „Dienstunfähiger Auslandseinsatz-Soldat“-Entscheidung).

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass Parteien für ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis die Möglichkeit einer Kündigung vereinbaren können, sofern die Dauer der Befristung und die Möglichkeit einer Kündigung in einem angemessenen Verhältnis stehen (OLG Linz 27.04.2015, 12 Ra 25/15f).

Im Fall der „Dienstunfähiger Auslandseinsatz-Soldat“-E erachteten die Arbeitsgerichte die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat als rechtlich zulässig, da in angemessenem Verhältnis zur Dauer der vereinbarten Befristung von drei Jahren stehend. Das Fehlen der Eignung zur Teilnahme an Auslandseinsätzen wurde als hinreichend schwerer Grund angesehen, der dem Dienstgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar macht, zumal der klagende Dienstnehmer für die betreffende Tätigkeit nicht verwendbar war. Die Arbeitskraft des Klägers war für die beklagte Republik Österreich nicht mehr weiter sinnvoll einsetzbar. Die mangelnde Eignung zur Teilnahme an Auslandseinsätzen entsprach nach Meinung der Arbeitsgerichte dem in § 32 Abs. 2 Z 2 VBG angeführten Kündigungsgrund der Dienstunfähigkeit bzw. gleicht diesem vom Gewicht her. Bei mangelnder Vereinbarung von Kündigungsgründen könnte bei befristeten Sonderverträgen keine Dienstgeber-Kündigung erfolgen, auch wenn Kündigungsgründe von Qualität des § 32 VBG vom Dienstnehmer verwirklicht worden sind (vgl. Ziehensack, Kommentar zum VBG, zu § 36).

Da bei einer längeren Zeitdauer der Befristung durchaus die Vereinbarung eines Kündigungsrechts zumal auf Arbeitgeberseite zu empfehlen ist, soll explizit im Gesetz normiert werden, dass eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden kann, wenn das Dienstverhältnis für länger als sechs Monate eingegangen und Kündigungsgründe vereinbart wurden.

Zu § 98 Abs. 10:

Die Lehrer der Gustav Mahler Privatuniversität für Musik (Landesanstalt zur Errichtung einer Privatuniversität für Musik), die am 14. Juli 2019 am Kärntner Landeskonservatorium beschäftigt waren, und die Lehrer der Musikschulen des Landes Kärnten konsumieren ihren Erholungsurlaub grundsätzlich in den Schulferien. Deshalb sollen Beginn und Ende des Schuljahres und der Schulferien durch Verweis auf die Bestimmungen des Kärntner Schulgesetzes für allgemeinbildende Pflichtschulen festgesetzt werden.

§ 74 Abs. 1 bis 4 des Kärntner Schulgesetzes - K-SchG, LGBl. Nr. 58/2000, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 80/2022, lauten:

„§ 74

Schuljahr für allgemeinbildende Pflichtschulen

(1) Das Schuljahr beginnt am zweiten Montag im September und dauert bis zum Beginn des nächsten Schuljahres. Das Schuljahr besteht aus dem Unterrichtsjahr und den Hauptferien.

(2) Das Unterrichtsjahr beginnt mit dem Schuljahr und endet mit dem Beginn der Hauptferien. Es besteht aus zwei Semestern und den Semesterferien. Das erste Semester beginnt mit dem Schuljahr und dauert bis zum Beginn der Semesterferien. Die Semesterferien dauern eine Woche. Das zweite Semester beginnt an dem den jeweiligen Semesterferien folgenden Montag und dauert bis zum Beginn der Hauptferien. Die Hauptferien beginnen an dem Samstag, der frühestens am 5. Juli und spätestens am 11. Juli liegt; sie enden mit dem Beginn des nächsten Schuljahres.

(3) Alle Tage des Unterrichtsjahres, die nicht nach den folgenden Bestimmungen schulfrei sind, sind Schultage.

(4) Schulfrei sind außer den Hauptferien

- a) die Samstage, die Sonntage und die gesetzlichen Feiertage, der 19. März, der 10. Oktober und der Allerseelentag,*
- b) die Tage vom 24. Dezember bis einschließlich 6. Jänner, der 23. Dezember, sofern er auf einen Montag fällt (Weihnachtsferien);*
- c) der einem gemäß lit. a oder b schulfreien Freitag unmittelbar folgende Samstag; dies gilt für Samstag, den 8. Jänner, wenn der vorangehende Freitag schulfrei erklärt ist;*
- d) die Tage vom zweiten Montag im Februar bis einschließlich Samstag dieser Woche (Semesterferien);*

- e) die die Tage vom Samstag vor dem Palmsonntag bis einschließlich Ostermontag (Osterferien);
- f) die Tage vom Samstag vor bis einschließlich Pfingstmontag (Pfingstferien);
- g) die Tage vom 27. Oktober bis einschließlich 31. Oktober (Herbstferien).

.....“

Zu § 117:

Die Verweise auf Bundesrecht werden aktualisiert.

Zu Anlagen 10 und 16:

Die neue Bezeichnung der bisherigen medizinisch-technischen Dienste lautet nach dem MTD-Gesetz 2024 „gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe“.

In den Berufsfamilien Verwaltung, IKT und Technik können auch dreijährige Fachschulabschlüsse als Aufnahmevoraussetzung anerkannt werden.

Zu Anlage 17:

Die Anforderungsart Fachkompetenz gliedert sich in die Bewertungsaspekte Ausbildung und Erfahrung. Die Bewertungsaspekte werden zu 70% Ausbildung und 30% Erfahrung gewichtet. Ein Redaktionsversehen in der Anlage 17 wird korrigiert.

Zu Artikel III (Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993):

Zu § 49b:

Die Kinderzulage ist keine Nebengebühr, soll aber im Zusammenhang mit dem Sabbatical aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wie eine Nebengebühr behandelt werden.

Während der Beamte nach dem Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 Pensionsbeiträge nur für die gekürzten Bezüge einzahlt, hat der Landesbeamte nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 die Wahlmöglichkeit, ob er auch Pensionsbeiträge von den entfallenden Bezügen einzahlt und damit eine Pensionskürzung verhindert. Das Stadtbeamtengesetz wird an das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 angeglichen, um eine entsprechende Flexibilität für die Beamten zu ermöglichen.

Zu § 52a:

Nach der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit dürfen Teilzeitbeschäftigte generell in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt (Paragraph 4 der Richtlinie).

Zu § 148:

Anpassung an die aktuelle Bundesrechtslage.

Zu Artikel IV (Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz):

Die Novelle zum Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz ist im Wesentlichen zur Anpassung an das Sonderwochengeld-Gesetz erforderlich. Mit dem Sonderwochengeld-Gesetz, BGBl. I Nr. 64/2024, wurden ua. das ASVG und das Mutterschutzgesetz geändert und ein Sonderwochengeld geschaffen. Die Erläuterungen dazu (2553 der Beilagen XXVII. GP – Regierungsvorlage) führen aus:

„Unselbstständig erwerbstätige Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, haben vor und nach einer Geburt Anspruch auf Wochengeld als Leistung der Krankenversicherung. Auch Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert und haben Anspruch auf Wochengeld. Die Dauer des Bezuges von

Kinderbetreuungsgeld ist nicht an die Dauer der Karenz gekoppelt. Häufig wird aus finanziellen Überlegungen der einjährige Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes gewählt, aber dennoch eine längere Zeit der Karenz in Anspruch genommen. Tritt der Versicherungsfall der Mutterschaft (in der Regel acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin) während der Karenz, aber nach dem Auslaufen der gewählten Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes ein, so liegt keine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung aufgrund der karenzierten Beschäftigung vor. Aus diesem Grund besteht nach geltender Rechtslage kein Anspruch auf Wochengeld. Der OGH hat in seinem Urteil vom 30. August 2022, 8 ObA 42/22t, ausgesprochen, dass diese Rechtslage dem Unionsrecht widerspricht. Das Recht auf Mutterschutzurlaub im Sinne der Mutterschutz-RL 92/85/EWG – und insbesondere auf die in diesem Zusammenhang gebührende Geldleistung – darf nicht durch die Inanspruchnahme eines Elternurlaubes beeinträchtigt werden. Aus diesem Grund wird mit vorliegendem Antrag ein Sonderwochengeld für die betroffene Personengruppe geschaffen.

.....

Zu Art. 1 Z 13 und 14 sowie Art. 2 Z 5 bis 7 (§§ 163 und 168 ASVG sowie § 84 Abs. 1, 4 und 5 BKUVG)

Es wird ein Sonderwochengeld geschaffen. Voraussetzung für den Bezug ist, dass zum Zeitpunkt des Eintritts des individuellen oder des absoluten Beschäftigungsverbots eine Karenz nach §§ 15, 15b, 15c, 15d oder 15q MSchG oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften (zB Landarbeitsgesetz 2021) vorliegt und kein Anspruch auf Wochengeld besteht, ein solcher Anspruch aber bestünde, würde keine Karenz vorliegen.

Das Sonderwochengeld gebührt in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, für den Tag der Entbindung und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung (bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittenbindungen: 12 Wochen nach der Entbindung). Erfolgt die Geburt nicht zum errechneten Zeitpunkt, so gelten die gleichen Regeln wie beim regulären Wochengeld. Im Falle eines fach-, arbeitsinspektions- oder amtsärztlichen Zeugnisses, das nachweist, dass das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung oder Aufnahme einer Beschäftigung gefährdet wäre (§ 120 Abs. 3 zweiter Satz ASVG), liegt im Zeitraum nach der Karenz ein individuelles Beschäftigungsverbot vor. Auch in diesem Zeitraum (d.h. nach dem Ende der Karenz) gebührt Sonderwochengeld.

Nach Art. 11 Z 3 der Mutterschutz-RL muss eine während des Mutterschaftsurlaubes gewährte Sozialleistung mindestens den Bezügen im Falle einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen entsprechen. Im Falle einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen gebührt als Leistung der Sozialversicherung Krankengeld. Daher knüpft die Höhe des Sonderwochengeldes an dieses an. Das Sonderwochengeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes nach § 141 Abs. 2 ASVG, wobei als Bemessungsgrundlage jener Arbeitsverdienst herangezogen wird, der dem Ende des letzten Entgeltanspruchs vorausgegangen ist. Liegt dieser Arbeitsverdienst gänzlich in einem vergangenen Kalenderjahr, so wird er valorisiert.

Eine Selbstversicherung nach § 19a ASVG kann während einer Karenz nicht vorliegen. Aus diesem Grund kann das Tatbestandsmerkmal „sofern ein solcher Anspruch bestünde, wäre das Dienstverhältnis nicht karenziert“ nicht erfüllt sein. Um die Personengruppe der ehemals Selbstversicherten vom Anspruch auf Sonderwochengeld nicht auszuschließen, wird in § 163 Abs. 1 letzter Satz ASVG eine Sonderregel getroffen. Für ehemals Selbstversicherte gilt der in § 141 Abs. 5 ASVG festgelegte Betrag als Höhe des Sonderwochengeldes.

Zuständig für den Vollzug des Sonderwochengeldes ist jener Träger der Krankenversicherung, bei welchem aufgrund des karenzierten Dienstverhältnisses eine Pflichtversicherung bestand.“

Zu § 5 Abs. 3:

Dienstrechtlich wird das individuelle Beschäftigungsverbot gem. § 5 Abs. 3 erst durch Vorlage des Zeugnisses eines Facharztes gegenüber dem Dienstgeber wirksam. Davor kann der Dienstgeber nicht wissen, dass er die Dienstnehmerin nicht mehr beschäftigen darf.

Während der Karenz ist ein individuelles Beschäftigungsverbot dienstrechtlich nicht möglich, da die Dienstnehmerin im karenzierten Dienstverhältnis keine Dienstleistung schuldet.

Zur Klarstellung wird daher formuliert, dass das Beschäftigungsverbot dienstrechtlich –wie bereits derzeit – erst durch Vorlage des Zeugnisses eines Facharztes und mit dem Ende der Karenz eintritt. Dies gilt unabhängig davon, ob das Zeugnis bereits während der Karenz oder am ersten Arbeitstag nach der Karenz dem Dienstgeber vorgelegt wird.

Geht die Dienstnehmerin einer Beschäftigung nach § 24 Abs. 3 während ihrer Karenz nach, so tritt ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 5 Abs. 3 weiterhin sofort mit Vorlage ein, da dieses Dienstverhältnis ein vom karenzierten Dienstverhältnis unabhängiges Dienstverhältnis darstellt, das nicht karenziert ist, bei dem daher eine Fortdauer der Beschäftigung möglich ist und für das die weitere Beschäftigung verboten ist.

Zu § 18 Abs. 3:

Um eine Entgeltfortzahlung und einen zeitgleichen Bezug von Sonderwochengeld auszuschließen, mussten auch die Zeiten, während derer Sonderwochengeld bezogen werden kann, in Abs. 3 aufgenommen werden.

Zu § 18 Abs. 4:

Nach § 163 Abs. 3 ASVG werden die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge (z. B. 13. und 14. Monatsbezug) in die Bemessung des Sonderwochengeldes einbezogen. Die Zeiten, in denen Sonderwochengeld bezogen wurde, sind somit beim dienstrechtlichen Anspruch auf die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge, nicht zu berücksichtigen.

Zu § 24 Abs. 9:

Da die Dienstnehmerin mit einem Freistellungszeugnis nach § 5 Abs. 3 bei Wiederaufnahme der Beschäftigung sich bzw. das Leben und die Gesundheit ihres Kindes gefährden würde, hätte eine Vereinbarung über das vorzeitige Ende der Karenz nicht den Zweck, die Arbeit wiederaufzunehmen, sondern Sonderwochengeld zu beziehen. Diese Leistung steht ihr allerdings nicht zu, da sie während ihrer Karenz ohne Kinderbetreuungsgeld-Bezug nicht mit einer Beschäftigung und somit auch nicht mit einem Entgeltsatz gerechnet hat. Wäre eine Vereinbarung zulässig, könnte jede Dienstnehmerin durch eine Vereinbarung mit ihrem Dienstgeber einen Anspruch auf Sonderwochengeld erwirken. Die Bestimmung dient daher der Vermeidung von Sozialmissbrauch. Sollte daher die Dienstnehmerin das Zeugnis nach § 5 Abs. 3 ihrem Dienstgeber nicht vorlegen und ein vorzeitiges Ende der Karenz vereinbaren, um im Anschluss das Zeugnis vorzulegen, wird die Vereinbarung rückwirkend unwirksam. Sollte der Dienstnehmerin ein zeitlich befristetes Freistellungszeugnis ausgestellt worden sein, muss sie bis zum Ablauf der Befristung abwarten, bis sie ein vorzeitiges Ende der Karenz vereinbaren kann.

Zu § 52:

Anpassungen an die aktuelle Bundesrechtslage.

Zu Artikel V (Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz):

Zu § 18:

Die Ausschreibung der Wahl soll in Zukunft spätestens zehn Wochen vor der Wahl erfolgen, um die praktische Abwicklung und die Durchführung der einzelnen Verfahrensschritte vor der Wahl (zB die Übermittlung der Verzeichnisse der Bediensteten an die Dienststellenwahlausschüsse zur Erstellung der Wählerlisten, Auflage der Wählerlisten, Einwendungen gegen die Wählerlisten) rechtzeitig vornehmen und damit die korrekte Abwicklung der Wahl gewährleisten zu können.

Klargestellt wird, dass die Dienststellenwahlausschüsse binnen dreier Arbeitstagen **nach Einlangen der Einwendungen** gegen die Wählerlisten zu entscheiden haben. Genauer formuliert wird, dass gegen die Entscheidungen der Dienststellenwahlausschüsse die binnen dreier Arbeitstage **nach Zustellung der Entscheidung** einzubringende Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht zulässig ist. Schließlich wird normiert, dass das Landesverwaltungsgericht über die Beschwerde ohne unnötigen Aufschub, spätestens jedoch binnen vier Wochen nach Vorlage der Beschwerde zu entscheiden hat, um sicherzustellen, dass die Entscheidung über die Aufnahme von Bediensteten in die Wählerlisten **vor** dem Tag der Wahl getroffen wird.

Art. 136 Abs. 2 B-VG ordnet an, dass das Verfahren der Verwaltungsgerichte durch ein besonderes Bundesgesetz zu regeln ist. Durch Bundes- oder Landesgesetz können Regelungen über das Verfahren getroffen werden, wenn sie zur Regelung des Gegenstandes erforderlich sind oder soweit das Bundesgesetz dazu ermächtigt. Nach § 34 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes – VwGVG, BGBl. Nr. 33/2013, idgF, ist das Verwaltungsgericht verpflichtet, über Beschwerden spätestens sechs Monate nach deren Einlangen zu entscheiden, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes

bestimmt ist. Die von § 34 Abs. 1 VwGVG abweichende Regelung über eine kürzere Entscheidungsfrist für das Landesverwaltungsgericht in § 18 Abs. 2 ist erforderlich, damit rechtzeitig vor der Wahl der Personalvertretung über Einwendungen zu den Wählerlisten rechtskräftige Entscheidungen vorliegen. Ebenso wird der Landesgesetzgeber in § 34 Abs. 1 VwGVG ermächtigt, abweichende Fristen betreffend die Entscheidungspflicht des Landesverwaltungsgerichtes zu treffen.

So findet sich die Frist von fünf Arbeitstagen für die Entscheidung des Verwaltungsgerichtes in § 20 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, idgF. Auch bei Beschwerden gegen Entscheidungen der Gemeindewahlbehörde über Berichtigungsanträge betreffend das Wählerverzeichnis nach § 31 Abs. 2 der Kärntner Landtagswahlordnung – K-LTWO, LGBl. Nr. 191/1974, idgF, ist vom Landesverwaltungsgericht binnen vier Tagen nach Einlangen der Beschwerde zu entscheiden.

Nach § 49 Abs. 4 des Gesetzes über Untersuchungsausschüsse des Kärntner Landtages – K-UAG, LGBl. Nr. 17/2016, idF LGBl. Nr. 18/2024, hat das Landesverwaltungsgericht ohne unnötigen Aufschub, spätestens jedoch binnen vier Wochen betreffend Streitigkeit über die Vorlage von Akten und Unterlagen im Untersuchungsausschuss und Anfechtung von Entscheidungen des Präsidenten des Landtages betreffend die Freigabe von Informationen zu entscheiden.

Zu Artikel VI (Kärntner Pensionsgesetz 2010):

Die Landesregierung ist ermächtigt, die Pensionen der Beamten, die nach dem 31. Dezember 2010 erstmals in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land aufgenommen wurden, mit Verordnung zu erhöhen. Kommt es bis 30. November des jeweiligen Jahres zu einer Vereinbarung über die Erhöhung der Pensionen zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervetretern auf Landesebene, dann ist diese Vereinbarung der Erhöhung zugrunde zu legen. Wird keine Vereinbarung bis 30. November des jeweiligen Jahres abgeschlossen, dann ist die Erhöhung unter Bedachtnahme auf die Erhöhung der Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorzunehmen.

Mit der vorliegenden Novelle soll die zeitliche Limitierung für die Vereinbarung auf Landesebene entfallen, um die Verhandlungsmöglichkeiten zwischen den Sozialpartnern auf Landesebene zu erweitern. Dieselbe Anpassung wurde bereits in der 43. K-DRG-Novelle, LGBl. Nr. 92/2024, vorgenommen.

Ferner erfolgen Anpassungen an die aktuelle Bundesrechtslage.

Zu Artikel VII (Kärntner Bezügegesetz):

Zu § 5:

Art. 46 Abs. 4 K-LVG hält fest, dass ein Mitglied der Landesregierung im Falle seiner Verhinderung durch sein Ersatzmitglied vertreten wird. Art. 48 K-LVG regelt, dass den Mitgliedern der Landesregierung durch Landesgesetz Bezüge gewährt werden dürfen und dies in gleicher Weise auch für die Ersatzmitglieder der Landesregierung in bestimmten Fällen gilt.

§ 1 Abs. 3 K-BG 1997 führt aus, dass die für die Mitglieder der Landesregierung geltenden Bestimmungen des K-BG 1997 sinngemäß für die Ersatzmitglieder der Landesregierung in den Fällen des Art. 48 K-LVG gelten. § 5 Abs. 2 K-BG 1997 legt fest, dass wenn die Funktion nicht während des ganzen Monats ausgeübt wird, in diesem Monat nur für jeden Tag der Funktionsausübung ein Dreißigstel des Bezuges gebührt.

Nunmehr soll für Ersatzmitglieder der Landesregierung eine pauschalierte Aufwandsentschädigung vorgesehen werden, wenn sie bei Verhinderung der Regierungsmitglieder an Sitzungen (zB kollegiale Sitzungen der Landesregierung) teilnehmen, ohne dass der Fall einer ganztägigen Verhinderung iSd § 5 Abs. 2 K-BG 1997 vorliegt. Die Höhe soll mit einem Vierzigstel des Bezuges festgesetzt werden.

Zu § 9:

In § 9 ist der Verweis auf die Anlage 9 des K-DRG 1994 betreffend das amtliche Kilometergeld zu aktualisieren.

Zu Artikel VIII (Kärntner Objektivierungsgesetz):

In Zukunft sollen auch psychologische Persönlichkeitstests in den Objektivierungsverfahren zur Auswahl von Bewerbern um eine Leitungsfunktion in der Allgemeinen Verwaltung nach dem 3. Abschnitt des Gesetzes zur Anwendung gelangen.

Zu Artikel IX (Kärntner Stellenbesetzungsgesetz):

Im Fall der Zuweisung eines Landes- oder Gemeindebediensteten zu einer Unternehmung, deren Leitungsorgan dem Anwendungsbereich des Kärntner Stellenbesetzungsgesetzes unterliegt, soll – im Vergleich zur Verwendung beim Land oder der Gemeinde – die besoldungs- oder entgeltrechtliche Stellung des Betroffenen unter bestimmten zeitlichen und sachlichen Voraussetzungen nicht verschlechtert werden.

III. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs)

A) Die **Abteilung 1 – Landesamtsdirektion - OE PA des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit Schreiben vom 27. März 2025, Zl. 01-GVO-7855/2022-46, zu den Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes auf die Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) Folgendes mit:

„Die Einführung einer verpflichtenden Führungskräftebildung (§ 35c K-DRG 1994) als Maßnahme einer nachhaltigen Personalentwicklung dient der Fort- und Weiterbildung sowie Höherqualifizierung von Führungskräften in der Landesverwaltung und berührt die Nachhaltigkeitsziele **SDG 4** (Höherwertige Bildung und lebenslanges Lernen) und **SDG 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).

Flexibilisierungen der Arbeitszeit (durch Entfall der Kernzeit in § 48 Abs. 3 K-DRG 1994) erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit. Diese wirkt sich wiederum positiv auf deren Produktivität aus, weshalb diese Maßnahme geeignet erscheint, zur Erreichung des **SDGs 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) beizutragen.

Die Klarstellung bei der Frühkarenz in (§ 79c K-DRG 1994) bezüglich gleichgeschlechtlicher Ehepartner ist als Beitrag zur Erreichung des **SDGs 5** (Gleichstellung der Geschlechter) zu betrachten.

Die Aufnahme eines weiteren Verfahrensschritts im Objektivierungsverfahren von Leitungspositionen in Form eines psychologischen Persönlichkeitstests (§ 15 Abs. 1a und 6 K-OG) hebt nicht nur die Qualität im Rahmen des Auswahlprozesses, sondern liefert auch Anhaltspunkte für die weitere Führungskräfteentwicklung, weshalb diese Maßnahme geeignet erscheint, zur Erreichung des **SDGs 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) beizutragen.“

B) Die **Abteilung 3 – Gemeinden und Katastrophenschutz des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit Schreiben vom 14. März 2025, Zl. 03-ALL-RE-23711/2024-28, zu den Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes auf die Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) Folgendes mit:

„Nach Auffassung der Abteilung 3 kann der gegenständliche Gesetzesentwurf – für ihren Aufgabenbereich – voraussichtlich wie folgt zur Erreichung von Punkt 16 der Liste der Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung beitragen:

Durch die ausdrückliche Regelung des Verfahrens zur Feststellung des Vorrückungstages kann dazu beigetragen werden, leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen. (Punkt 16.6).“

C) Die **Abteilung 5 – Gesundheit und Pflege des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit E-Mail vom 27. März 2025 zu den Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes auf die Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) Folgendes mit:

„Hinsichtlich der Überprüfung des gegenständlichen Vorbegutachtungsentwurfes im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs), wird mitgeteilt, dass aus Sicht der ha. Fachabteilung das Ziel **„8. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“** einschlägig ist, da die geplanten Änderungen wie bspw. die verpflichtenden

Führungskräfteschulungen eine Besserung der Qualität der Führungskräfte und somit eine Attraktivierung der Stellung des Amtes der Kärntner Landesregierung als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt möglich wäre.“

IV. Finanzielle Auswirkungen

A) Die **Abteilung 1 – Landesamtsdirektion - OE PA des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit Schreiben vom 24. März 2025, Zl. 01-GVO-7855/2022-45, zu den finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes Folgendes mit:

„1. Einführung einer verpflichtenden Führungskräfteausbildung:

Die Einführung einer Führungskräfteausbildung zieht Mehrkosten nach sich. Die Kosten stellen sich folgendermaßen dar:

- | | |
|---|--------------|
| 1. Management-Lehrgang Nr. 2 | 40.000 Euro |
| 2. Seminare für das Leadership-Zertifikat | 30.000 Euro |
| 3. exklusive Folgeveranstaltung(en) | 10.000 Euro. |

In Summe ist von einer zusätzlichen jährlichen Investition für die Folgejahre im Ausmaß von **80.000 Euro** auszugehen.

2. Neuregelung der Entgeltfortzahlung:

Die Neuregelung der Entgeltfortzahlung für neu eintretende Mitarbeiter ist vorerst nur mit sehr geringen Einsparungen verbunden. In der Vollumsetzung (dh wenn die Neuregelung auf sämtliche Vertragsbedienstete des Landes in der Verwaltung zur Anwendung gelangt - Basis: 3 500 Bedienstete), ergibt sich gegenüber der derzeitigen Rechtslage ein jährliches Einsparungsvolumen von rund **1 Million Euro**.

3. Einsatz psychologischer Persönlichkeitstests im Auswahlverfahren von Leitungsfunktionen nach dem Kärntner Objektivierungsgesetz:

Geplant ist vorerst die Anschaffung von 20 Tests. Mit dieser Anzahl sollten erfahrungsgemäß zumindest 3 bis 4 (abhängig von der jeweiligen Bewerber:innenanzahl) Auswahlverfahren von Leitungsfunktionen nach dem K-OG durchführbar sein. Die voraussichtlichen Anschaffungskosten für diese 20 Tests betragen insgesamt brutto 8 700 Euro. Dazu kommen noch 1800 Euro für eine zweitägige Online-Akkreditierung eines Mitarbeitenden der OE Personalangelegenheiten, sodass von Gesamtkosten in Höhe von **10 500 Euro** auszugehen ist.

Die Folgekosten können nicht konkret geschätzt werden, da nicht vorhergesagt werden kann, wie viele Leitungspositionen in den kommenden Jahren tatsächlich zur Ausschreibung gelangen und wie viele Bewerber:innen sich einem Auswahlverfahren für Leitungsfunktionen stellen werden. Pro Test ist jedoch mit mind. 350 Euro (zuzügl. MwSt.) zu rechnen.

4. Entschädigung für Ersatzmitglieder der Landesregierung:

Die Einführung einer Entschädigung für die Ersatzmitglieder der Landesregierung für die Vertretung, die nicht während eines ganzen Tages erfolgt, wird Mehrkosten nach sich ziehen, die jedoch nicht konkret bezifferbar sind, da sie einerseits von der nicht vorhersehbaren Anzahl von Vertretungsfällen sowie andererseits von der zu vertretenden Person bzw. deren Bezugshöhe abhängen.“

B) Die **Abteilung 1 – Landesamtsdirektion - OE PA des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit Schreiben vom 27. März 2025, Zl. 01-GVO-7855/2022-46, in Ergänzung zum Schreiben vom 24. März 2025 zu den finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes Folgendes mit:

„Es ist davon auszugehen, dass die Neuregelung des Urlaubsstichtages durchschnittlich zu einer ca. 1 ½ jährigen Verbesserung des Urlaubsstichtages führen wird und daraus resultierend abhängig vom individuellen Urlaubsstichtag das erhöhte Urlaubsausmaß ein bis zwei Jahre früher erreicht werden wird und damit für diesen Zeitraum **theoretisch** ein finanzieller Mehrbedarf entstehen kann.

Ausgehend davon, dass in der Landesverwaltung ca. 900 Akademiker beschäftigt sind, ergibt sich bei zusätzlichen in Summe pro Person maximal zwei Wochen Mehrurlaub eine Gesamtsumme von 1800 Wochen, dividiert man diese durch eine Lebensarbeitszeit eines Akademikers beim Land von max. 40 Jahren wären dies jährlich maximal 45 zusätzlich zu finanzierende Urlaubswochen. Hochgerechnet mit

den Kosten für eine akademische Planstelle von jährlich ca. 110.000 Euro würde dies umgerechnet auf 45 zusätzliche Urlaubswochen einen finanziellen Mehraufwand von **max. 95.000 Euro** jährlich bedeuten.

Der obige Hinweis auf einen nur theoretischen Mehrbedarf lässt sich damit begründen, dass die Erfahrungen des Verwaltungsvollzuges erwarten lassen, dass bei den jeweils betroffenen Bediensteten das erhöhte Urlaubsausmaß nicht unbedingt dazu führen muss, dass mehr Gleitzeit- oder Überstunden anfallen, sondern sich die individuelle Erledigungsgeschwindigkeit durchaus dem allfällig leicht erhöhten Arbeitsanfall anpasst.“

C) Die **Abteilung 3 – Gemeinden und Katastrophenschutz des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit Schreiben vom 14. März 2025, Zl. 03-ALL-RE-23711/2024-28, zu den finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes Folgendes mit:

„II. Finanzielle Auswirkungen:

In der im Betreff bezeichneten Angelegenheit darf seitens der Abteilung 3 für ihren Aufgabenbereich – unter Bezugnahme auf die diesbezüglichen Stellungnahmen des Gemeinde-Servicezentrums vom 13. März 2025 – mitgeteilt werden, dass keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen (Mehrbelastungen/Einsparungen) für die Kärntner Gemeinden und Gemeindeverbände mit dem gegenständlichen Gesetzesentwurf zu erwarten sind.

Im Besonderen wird zu den finanziellen Erläuterungen wie folgt ausgeführt:

1. Zu den Änderungen im K-DRG 1994:

a) Zu den §§ 151 Abs. 1 Z. 12 und 164:

Eine Rückfrage des Gemeinde-Servicezentrums zu Beginn des Jahres 2024 hat ergeben, dass kein Gemeindebediensteter der vom Gemeinde-Servicezentrum abgerechneten Gemeinden mehr Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss hat, womit Fahrtkostenzuschüsse im Gemeindebereich praktisch nicht mehr ausbezahlt werden.

2. Zu den Änderungen im K-LVBG 1994:

a) Zu § 41 Abs. 1a Z 3:

- Die Änderung könnte mit finanziellen Auswirkungen verbunden sein, wenn sich dadurch bei Bediensteten frühere Vorrückungstichtage ergeben, wodurch eine höhere Entlohnung entsteht, wobei § 41b Abs. 3 klarstellt, dass alle relevanten Zeiten binnen 3 Monaten nach Dienstantritt vorzulegen sind, andernfalls der Antrag auf Anrechnung unzulässig ist.
- Wie viele Personen diese Regelung betreffen könnte, kann nicht abgeschätzt werden (hierzu liegen keine Daten vor), ebenso wenig ob etwaige betroffene Personen von der Regelung Gebrauch machen würden. Daher können etwaige finanzielle Auswirkungen nicht abgeschätzt werden.

3. Zu den Änderungen im K-MEKG 2022:

Zu §§ 5 Abs. 3a, 18 Abs. 3 und 4:

Die Einführung des Sonderwochengeldes im Juni 2024 wird durch die gegenständliche Novelle im Gesetzestext gesondert angeführt. Mit dem Sonderwochengeld erhalten Frauen, die während einer Elternkarenz erneut schwanger werden und keinen Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld haben, eine finanzielle Unterstützung durch den Sozialversicherungsträger.

Das Sonderwochengeld könnte sich finanziell positiv auf die Gemeinden auswirken, da bisher der Dienstgeber finanziell einspringen musste, wenn die Dienstnehmer während des Beschäftigungsverbotes keinen Anspruch auf eine Leistung des Sozialversicherungsträgers (z.B. Kinderbetreuungsgeld) hatten.“

D) Die **Abteilung 5 – Gesundheit und Pflege des Amtes der Kärntner Landesregierung** teilte mit E-Mail vom 27. März 2025 zu den finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Gesetzesentwurfes Folgendes mit:

„Inhaltlich darf den geplanten Änderungen im (Vorbegutachtungs-)Entwurf seitens der Fachabteilung zugestimmt werden und betreffend der Einschätzung der finanziellen Auswirkungen wird mitgeteilt, dass aufgrund der geplanten Änderungen keine maßgeblichen direkten finanziellen Mehrausgaben zu erwarten sind. Lediglich hinsichtlich der geplanten Änderungen im § 63 Abs. 7 dritter und vierter Satz K-LVBG darf nach Rücksprache mit der KABEG mitgeteilt werden, dass die damit verbundenen finanziellen

Auswirkungen eher vernachlässigbar sein sollten und ein Mehraufwand aus jetziger Sicht höchstens mit ca. 100.000€ im Jahr beziffert werden kann.“

V. Unionsrechtliche Auswirkungen

Dem Gesetzesentwurf stehen – soweit ersichtlich – keine zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften entgegen.