

**Regierungsvorlage**  
Februar 2017

zu Zl. 01-VD-LG-1701/2-2017

**Erläuterungen  
zum Entwurf eines Gesetzes,  
mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (28. K-DRG-Novelle),  
das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (22. K-LVVG-Novelle),  
das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindever-  
tragsbedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz, das Kärntner  
Stadtbeamtengesetz 1993, das Kärntner Pensionsgesetz 2010, das Kärntner Mutterschutz-  
und Eltern-Karenzgesetz und das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz  
geändert werden**

**Allgemeiner Teil**

Mit der vorliegenden Novelle soll das Landes- und Gemeindedienstrecht inhaltlich fortentwickelt, Praxiserfahrungen reflektiert, Präzisierungen vorgenommen und Redaktionsversehen bereinigt werden.

Regelungsschwerpunkte des Gesetzesentwurfes sind insbesondere:

1. Zur Vermeidung doppelgleisiger Regelungen und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise im Dienstrecht auf das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz verwiesen.
2. In Zukunft sollen auch Landesvertragsbedienstete in dienstrechtliche Kommissionen berufen werden können.
3. Die Geschäftseinteilung der Leistungsfeststellungskommissionen nach dem K-DRG 1994 wird vor dem Hintergrund der aktuellen höchstgerichtlichen Judikatur im Internet unter der Homepage des Landes kundgemacht.
4. In Angleichung an die Privatwirtschaft und den Bundesdienst soll auch Landes- und Gemeindebediensteten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege und einer Pflegekarenz geboten werden. Diesen Bediensteten steht nach § 21c Bundespflegegeldgesetz ein Pflegekarenzgeld zu.
5. In Anlehnung an § 75d BDG 1979 soll als Maßnahme zur „Stärkung der Väterbeteiligung bei der Betreuung nach der Geburt“ im Landesdienstrecht ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter und gleichgeschlechtliche Partner bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen werden („Baby Monat“).
6. Die jährliche schriftliche Mitteilung der festgehaltenen Nebengebührenwerte an den Beamten wird beibehalten. Über strittige Ansprüche wird aber im Leistungs- und nicht im Feststellungsverfahren entschieden.
7. Nach §§ 4 Abs. 3 und 5 Abs. 3 des Sozialversicherung- Ergänzungsgesetzes (SV-EG), BGBl Nr. 154/1994, idF BGBl. I Nr. 122/2011, können die Bundesländer durch landesgesetzliche Vorschriften den Hauptverband der Sozialversicherungsträger mit der Besorgung der Aufgaben als Zugangsstelle und Verbindungsstelle für in ihren Zuständigkeitsbereich fallende Rechtsträger betrauen. Damit kann der elektronische Datenaustausch im Pensionsrecht der Landes- und Gemeindebeamten entsprechend dem Unionsrecht abgewickelt werden.
8. Der Einführungslehrgang für neu aufgenommene Landesvertragsbedienstete in der Allgemeinen Verwaltung wird im K-LVVG 1994 verankert.
9. Die Bestimmungen betreffend die sog. Betriebsübergangs-Richtlinie im Vertragsbedienstetenrecht werden an das Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2010 angepasst.
10. Entsprechend den Bestimmungen des AVRAG (§§ 11, 11a) wird das Rechtsinstitut der Bildungskarenz im Landes- und Gemeindevertragsbedienstetenrecht eingeführt. Im K-LVVG wird ferner die Möglichkeit der Bildungsteilzeit geschaffen. Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld ist in §§ 26 und 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz normiert.
11. Im Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz wird der Ausschluss des Ausbildungskostenrückersatzes um das sondergesetzlich gewährleistete Auflösungsrecht nach § 15r Mutterschutzgesetz 1979 und § 33 K-MEKG erweitert.

12. Da die Befähigung zur Erteilung des Musikunterrichts in der slowenischen Unterrichtssprache an der slowenischen Musikschule - Slovenska Glasbena Šola Aufnahmevoraussetzung nach dem Kärntner Musikschulgesetz ist, werden die Regelungen des K-LVVG 1994 entsprechend ergänzt.
13. Im Gemeindedienstrecht soll eine Aliquotierung des Jahresurlaubes in der Weise stattfinden, dass für jedes Kalenderjahr, in dem der Bedienstete nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde steht, das konkrete Urlaubsausmaß nach dem Verhältnis der Jahresarbeitszeit eines ganzjährig beschäftigten Bediensteten zur Jahresarbeitszeit des betroffenen Bediensteten berechnet wird.
14. Die Verpflichtung der Landesregierung zur Erlassung einer Verordnung über einen Beschäftigungsrahmenplan nach dem K-GMG wird in eine Ermächtigung für jene Bereiche umgewandelt, in welchen die Normierung von Beschäftigungsobergrenzen aus Gründen der Verwaltungsökonomie und der gleichartigen Aufgabenbesorgung sinnvoll ist (insb. administrativ-kaufmännischer Bereich, Bürger- und Kundenorientierter Bereich, Führungsfunktionen, die auf die erstgenannten Bereiche bezogen sind).
15. Bei einem Wechsel einer Gemeindemitarbeiterin in eine höhere Gehaltsklasse (Überstellung) soll in Zukunft der Vorrückungsstichtag neu berechnet werden. Dies stellt einen Kompromiss zwischen einer linearen Überstellung und einem Überstellungsverlust dar.
16. Bei Saisonbediensteten nach dem K-GMG sollen die Vordienstzeiten ohne Berücksichtigung einer Höchstgrenze im tatsächlichen Ausmaß angerechnet werden. Begründet wird dies damit, dass Saisonbedienstete kein unbefristetes Dienstverhältnis aufweisen, sondern immer wiederkehrende befristete Dienstverhältnisse vorliegen, wodurch sich die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen nicht automatisch ergibt.
17. Einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, soll die Möglichkeit der Elternkarenz und der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des K-MEKG offen stehen.
18. Von der Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach dem K-MEKG, dass der zweite Elternteil sich nicht in Karenz befindet, soll Abstand genommen werden.

Kompetenzrechtlich stützt sich der Entwurf auf Art. 21 B-VG.

## **Besonderer Teil**

### **Zu Art. I (Änderung des Kärntner Dienstrechtsgesetzes)**

#### **Zu § 4a:**

Die sog. Berufsanerkennungs-Richtlinie (Richtlinie 2005/36/EG vom 7. 9. 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. 255 vom 30. 9. 2005) normiert den Zugang zu und die Ausübung von reglementierten Berufen in Aufnahmemitgliedstaaten, einschließlich der Anerkennung von in Herkunftsmitgliedstaaten erworbenen Berufsqualifikationen durch Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU. Da das K-DRG 1994 und das K-LVVG 1994 Ernennungserfordernisse bzw. Aufnahmeerfordernisse für die Ernennung bzw. Aufnahme in den öffentlichen Diensten des Landes normieren, ist davon auszugehen, dass im Landesdienstrecht berufliche Tätigkeiten geregelt werden, die an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden sind. Hinsichtlich der Berufsqualifikationen wird zwischen Diplomprüfungszeugnissen Befähigungsnachweisen und Berufserfahrung unterschieden. Das geltende Recht sieht im öffentlichen Dienst eine eigenständige Regelung in § 4a K-DRG 1994 vor, wonach Personen mit einem Ausbildungsnachweis der zum Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates berechtigt, die besonderen Ernennungs- bzw. Aufnahmeerfordernisse für eine vergleichbare Verwendung im Landesdienst erfüllen, wenn diese Entsprechung mit Bescheid festgestellt worden ist und die allenfalls in der Anerkennung festgelegten Ausgleichsmaßnahmen erbracht worden sind.

Die EU hat die Richtlinie 2013/55/EU vom 20. 11. 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) erlassen. Wesentliche Neuerungen der Änderung der Berufsqualifikationsrichtlinie durch die Richtlinie 2013/55/EU sind:

- die Verpflichtung zur Anerkennung von Berufspraktika in anderen Mitgliedstaaten
- die Berücksichtigung des Lebenslanges Lernens bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen
- die Möglichkeit der Einführung eines (elektronischen) Europäischen Berufsausweises

- die Verpflichtung zur Ermöglichung der Anerkennung von Teilqualifikationen
- die Möglichkeit der Schaffung gemeinsamer Ausbildungsrahmen
- die Möglichkeit der Einführung gemeinsamer Ausbildungsprüfungen
- Neuregelung der Bestimmungen über Sprachkenntnisse
- Neuregelung der Verwaltungszusammenarbeit, insbesondere durch die Verpflichtung zur Verwendung des Binnenmarkt-Informationssystems IMI bei der Verwaltungszusammenarbeit
- Schaffung eines Vorwarnmechanismus
- Verpflichtung der Mitgliedstaaten, bestimmte Informationen online zur Verfügung zu stellen
- Schaffung der Möglichkeit der elektronischen Verfahrensabwicklung
- unter dem Titel „Transparenz“ werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, die reglementierten Berufe der Europäischen Kommission mitzuteilen und die Notwendigkeit der Reglementierung zu prüfen bzw. zu rechtfertigen.

Diese Rechtsentwicklung bedingt eine Änderung der bestehenden Regelungen über die Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise. Das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz – K-BQAG, LGB. Nr. 10/2009, regelt die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union zum Zugang zu einem Beruf oder zu dessen Ausübung berechtigen für den Zweck des Zugangs zu einer in Kärnten landesgesetzlich geregelten Tätigkeit. Mit Novelle LGBI. Nr. 23/2016 wurde die Richtlinie 2013/55/EU in das Landesrecht implementiert. Zur Vermeidung doppelgleisiger Regelungen und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise im Dienstrecht auf das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz verwiesen, soweit die Anerkennung von Berufsqualifikationen nicht nach speziellen bundesrechtlichen Vorschriften zu erfolgen hat (beispielsweise im Bereich der Gesundheitsberufe). Aus Anlass der Umsetzung der Richtlinie 2013/55/EU soll dem bisherigen, außerhalb des Dienstrechts geltenden System des Landesrechts gefolgt werden, wonach die Anerkennung von Berufsqualifikationen samt allen Begleitregelungen für den gesamten Bereich des landesgesetzlich geregelten Berufs- und Dienstrechts horizontal in einem Gesetz geregelt wird. Bereit bisher verweisen alle materienspezifischen landesrechtlichen Regelungen auf das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz (zB. § 3 Kärntner Berg- und Schiführergesetz, LGBI. Nr. 25/1998, § 35 Kärntner Kinderbetreuungsgesetz, LGBI.Nr. 13/2011, Schilehrer nach §§ 9 Kärntner Schischulgesetz, LGBI.NR. 53/1997, Höhlenführer nach § 40 Kärntner Naturschutzgesetz 2002). Eine ähnliche Vorgangsweise wählte das Land Tirol für den Bereich des Dienstrechts (vgl. § 3a Landesbeamtengesetz 1998, LGBI. Nr. 65/1998 idF LGBI. Nr. 87/2015).

#### **Zu § 17 Abs. 4 Z 1:**

Anpassung an die aktuelle Bundesrechtslage.

#### **Zu §§ 29 Abs. 1 und 1a, 93, 94, 103, 104, 105, 106:**

In Zukunft sollen auch Vertragsbedienstete in Prüfungskommissionen berufen werden können. Diese Modifikation entspricht den Erfordernissen der Praxis, da das Land Kärnten seit dem Jahr 2011, außer in den verfassungsrechtlich vorgesehenen Fällen, keine Pragmatisierungen mehr durchführt. Dasselbe soll für die Mitgliedschaft in den Leistungsfeststellungskommissionen und in den Disziplinarcommissionen und im Hinblick auf die Bestellung des Disziplinaranwaltes gelten.

Langfristig birgt der Beamtenvorbehalt eine Reihe von Risiken in sich.

- \* der Kreis der von disziplinarrechtlich relevanten Vorwürfen und der Leistungsfeststellung Betroffenen und darüber entscheidenden Beamten wird immer kleiner, was das Einfließen sachfremder Elemente in die Entscheidungsfindung begünstigt;
- \* nicht die „bestgeeigneten“ Landesbediensteten, sondern „die letzten Landesbeamten“ entscheiden über Dienstpflichtverletzungen und Leistungsfeststellungen von Beamten und nehmen Dienstprüfungen, die primär von Vertragsbediensteten absolviert werden, ab;
- \* die zur Vollziehung dienstrechtlicher Angelegenheiten vorgesehenen Kommissionen können mangels geeigneter Landesbeamter überhaupt nicht mehr besetzt werden.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen das Abgehen von Beamtenvorbehalt bestehen keine (vgl. Protokoll der Expertenkonferenz der beamteten Personalreferenten vom 28. und 29. Mai 2008 in Pamhagen/Burgenland, zu TOP 18). Vgl. dazu auch bereits die Abschaffung des Beamtenvorbehaltes in den Kommissionen des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes und des Kärntner Stadtbeamtengesetzes mit der Novelle LGBI. Nr. 65/2009.

Die Ablegung der Dienstprüfung (Absolvierung der Grundausbildung) wird generell Voraussetzung für die Bestellung zum Kommissionsmitglied. Die Mitgliedschaft in einer Kommission ruht bei Vorliegen

bestimmter Kündigungsgründe im Zusammenhang mit Dienstpflichtverletzungen oder disziplinar vorwerfbarem Verhalten.

Bei der Einrichtung der Leistungsfeststellungskommissionen nach § 93 K-DRG 1994 ist die Judikatur des VfGH zu berücksichtigen, wonach die Geschäftseinteilung der in dienstrechtlichen Angelegenheiten vorgesehenen Kommissionen als Rechtsverordnung zu qualifizieren ist. Mit der 26. K-DRG-Novelle, LGBl. Nr. 9/2015 wurde dies bereits bei der Disziplinarcommission im Kärntner Dienstrechtsgesetz (§ 105 Abs. 2a) und der Disziplinarcommission nach § 113 K-StGB 1993 berücksichtigt und in den Erläuterungen (Zl. 01-VD-LG-1492/30-2014 vom Okt. 2014) Folgendes ausgeführt:

„Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist die Geschäftseinteilung einer Disziplinarcommission für Beamte als Rechtsverordnung zu qualifizieren (vgl. VfGH vom 28. 2. 2014, G 105/2013-9, V 65/2013-9, VfSlg. 17.771/2006, 18.287/2007, 19.072/2010, 19.230/2010). Als Verordnung der Landesregierung muss die Geschäftseinteilung im Landesgesetzblatt kundgemacht werden (§ 2 Abs. 1 Z 5 Kärntner Kundmachungsgesetz – K-KMG, LGBl. Nr. 25/1986, idgF), sofern durch Gesetz nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist. Da weite Bevölkerungskreise kein Interesse an der Geschäftseinteilung der Disziplinarcommission haben, wird im K-DRG eine Kundmachung im Internet vorgesehen. Als Rechtsverordnung muss die Geschäftseinteilung ortsüblich kundgemacht werden. (vgl. VfSlg. 19.072/2010, 19.527/2011, VwGH vom 16. 7. 1992, 92/09/0120), dh. in einer solchen Art, dass alle Adressaten von der Verordnung Kenntnis erhalten können (vgl. VfSlg. 3714/1960, 19.072/2010, VwGH vom 19. 12. 1997, 97/02/0498). Eine Kundmachung, die geeignet ist die Landesbeamten vom Inhalt der Geschäftseinteilung in Kenntnis zu setzen, ist eine Kundmachung in der Kärntner Landeszeitung und im Internet unter der Homepage des Landes (www.ktn.gv.at). In seinem Erkenntnis vom 7. 6. 2013, B 172/2013-9 hat der Verfassungsgerichtshof festgehalten, dass ein Anschlag der Geschäftseinteilung der Disziplinarcommission an der Amtstafel und eine Kundmachung im Intra- und Internet eine ordnungsgemäße Kundmachung darstellt.

In § 113 K-StGB wird eine Verordnung des Stadtsenates vorgesehen. Die Kundmachung richtet sich nach dem Klagenfurter und Villacher Stadtrecht (Anschlag an der Amtstafel).“

**Zu § 54, 55, 55a, 236 Abs. 4, 237 Abs. 2 d:**

In Angleichung an die Privatwirtschaft und den Bundesdienst soll auch Landesbediensteten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege geboten werden (vgl. § 14 d AVRAG, § 50e BDG). Bei Beamten ist ein Antrag erforderlich, bei Vertragsbediensteten eine Vereinbarung, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann bis auf 10 Stunden herabgesetzt werden. Die Dauer der Pflegezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen. Eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegezeit ist nicht zulässig und kann auch nicht vereinbart werden.

Die gesetzlichen Voraussetzungen sind in § 79a Abs. 1 Z 2 und 3 umschrieben. Bei der zu pflegenden Person muss es sich um einen Angehörigen iSd § 79b handeln, die einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz hat oder demenziell erkrankt oder minderjährig ist und einen Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz hat. In den Fällen des § 79a Abs. 1 Z 2 und 3 muss kein gemeinsamer Haushalt mit der zu betreuenden Person bestehen.

Für folgende Angehörige kann eine Pflegezeit oder Pflegekarenz in Anspruch genommen werden:

- \* Ehegattin oder Ehegatte
- \* in gerader Linie verwandte Personen
- \* Geschwister
- \* Stief-, Wahl- und Pflegekinder
- \* Lebensgefährtin oder Lebensgefährte
- \* eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner
- \* Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, des Ehepartners, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin
- \* Schwiegereltern, Schwiegerkinder
- \* Wahl- und Pflegeeltern

Eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, eine Änderung der Pflegegeldstufe ermöglicht jedoch einmalig eine weitere Teilzeitbeschäftigung zur Pflege.

Während der Pflegezeit gebührt der Monatsbezug im aliquoten Ausmaß. Die Bezüge bei einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege werden wie bei anderen Formen der Teilzeitbeschäftigung ermittelt. Zu beachten ist jedoch die Sonderbestimmung des § 83 Abs. 6 K-LVBG 1994. Wird das Dienstverhältnis bei

Vertragsbediensteten während der Teilzeitbeschäftigung zur Pflege aus Gründen beendet, die nicht dem Vertragsbediensteten zuzuordnen sind (Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, berechtigter Austritt oder einvernehmliche Auflösung), wird die Abfertigung auf Grundlage des vor Antritt der Pflegezeit geltenden Beschäftigungsausmaßes berechnet. Die Bestimmungen entsprechen § 84 Abs. 4a VBG, § 14d Abs. 5 und § 11 Abs. 3 AVRAG).

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit und damit eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit kann auf Antrag des Bediensteten erfolgen, wenn einer der im Gesetz angeführten Gründe (wie beispielsweise Aufnahme in stationärer Pflege oder Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen in einem Pflegeheim) vorliegt.

Die Bediensteten sind weiter kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Die pensionsrechtlichen Bestimmungen werden in § 236 Abs. 4 und § 237 Abs. 2d angepasst. Die Zeit einer Pflegezeit gilt zur Gänze als ruhegenussfähige Landesdienstzeit. Hinsichtlich der Ruhegenussberechnungsgrundlage wird die Pflegezeit einer Teilzeitbeschäftigung nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen, nach § 52 sowie einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Familienhospiz gleichgestellt. Es gilt eine fiktive Beitragsgrundlage im Ausmaß einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung sowie ein gesetzlich festgelegter Mindestbetrag.

Nach § 21c Bundespflegegeldgesetz steht Personen, die eine Pflegekarenz beanspruchen, die der Pflegekarenz nach § 14c AVRAG gleichartig ist, ein Pflegekarenzgeld zu. Vor Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes muss jedoch die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate nach dem ASVG vollversichert oder ununterbrochen drei Monate nach dem B-KUVG krankenversichert sein. Personen in Pflegezeit, die der Pflegezeit nach § 14d AVRAG gleichartig ist, gebührt ein aliquotes Pflegekarenzgeld. Siehe die Bundesbestimmungen im Wortlaut unter den Erläuterungen zu § 79a.

#### **Zu §§ 37 Abs. 3, 61 Abs. 4, 79a, 144 Abs. 4 und 236 Abs. 2, Anlage 11:**

Zur besseren Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138, ua. im AVRAG die Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegezeit eingeführt. Diese Vorschriften wurden für den öffentlichen Dienst des Bundes mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, nachvollzogen.

Nach der geltenden Rechtslage besteht im K-DRG 1994 die Möglichkeit, einen Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes bis zum 30. Lebensjahr des Kindes in Anspruch zu nehmen. Diese Regelungen werden um die im AVRAG eingeführte Pflegekarenz erweitert. Damit soll für Angehörige die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie zu reagieren. Die Bestimmungen über den Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes bleiben unberührt.

Hinsichtlich des Personenkreises, für den ein Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen besteht, wird auf den Begriff des „nahen Angehörigen“ nach § 79b (Familienhospizfreistellung) verwiesen.

Für folgende Angehörige kann daher eine Pflegezeit oder Pflegekarenz in Anspruch genommen werden:

- \* Ehegattin oder Ehegatte
- \* in gerader Linie verwandte Personen
- \* Geschwister
- \* Stief-, Wahl- und Pflegekinder
- \* Lebensgefährtin oder Lebensgefährte
- \* eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner
- \* Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, des Ehepartners, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin
- \* Schwiegereltern, Schwiegerkinder
- \* Wahl- und Pflegeeltern

Voraussetzung ist ferner, dass es sich bei den pflegebedürftigen Personen um Personen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz handelt, und dass sich der Landesbedienstete der Pflege dieser Personen unter gänzlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder dass es sich um eine demenziell erkrankte oder minderjährige Person

mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz handelt. In den Fällen des § 79a Abs. 1 Z 2 und 3 muss kein gemeinsamer Haushalt mit der zu betreuenden Person bestehen.

Da die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist zwei Monate vor geplantem Antritt nicht sinnvoll. Andererseits muss der Dienstbehörde auch die Möglichkeit eingeräumt werden, auf einen längerfristigen Personalausfall reagieren zu können. Aus diesem Grund wird für eher kurze Karenzurlaube in der Dauer von höchstens drei Monaten keine Meldepflicht statuiert. Ist ein Karenzurlaub für einen längeren Zeitraum als drei Monate beabsichtigt, muss der beabsichtigte Karenzurlaub zwei Monate vorher bekanntgegeben werden.

Das ex-lege-Enden des Karenzurlaubes nach einer Gesamtdauer von 10 Jahren gilt nicht für Karenzurlaube gemäß § 79a Abs. 1 Z 1 und 2.

Es besteht ein Rechtsanspruch auf die Pflegekarenz. Die Höchstdauer der Pflegekarenz nach § 79a Abs. 1 Z 2 und 3 beträgt drei Monate. Wird die Pflegegeldstufe erhöht, ist ein neuerliche Bezug von bis zu drei Monaten möglich. Die Mindestdauer beträgt einen Monat. Ein bestimmter Meldezeitpunkt ist in diesem Fall nicht vorgesehen.

Die Landesregierung kann die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes verfügen, wenn die Gründe für die Gewährung des Karenzurlaubes weggefallen sind (beispielsweise Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung des Angehörigen in einem Pflegeheim). Bei der Beendigung des Karenzurlaubes auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen. Hinsichtlich des Wechsels von Pflegezeit und Pflegekarenz bestehen keine Einschränkungen.

Nach § 21c Bundespflegegeldgesetz steht Personen, die eine Pflegekarenz beanspruchen, die der Pflegekarenz nach § 14c AVRAG gleichartig ist, ein Pflegekarenzgeld zu. Vor Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes muss jedoch die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate nach dem ASVG vollversichert oder ununterbrochen drei Monate nach dem B-KUVG krankenversichert sein. Personen in Pflegezeit, die der Pflegezeit nach § 14d AVRAG gleichartig ist, gebührt ein aliquotes Pflegekarenzgeld.

§ 21c Bundespflegegeldgesetz lautet:

#### **„Pflegekarenzgeld**

*(1) Personen, die eine Pflegekarenz gemäß § 14c AVRAG vereinbart haben, sowie Personen, die sich zum Zwecke der Pflegekarenz gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 AIVG vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder von der Vormerkung zur Sozialversicherung nach § 34 AIVG abgemeldet haben, gebührt für die Dauer der Pflegekarenz ein Pflegekarenzgeld nach den Bestimmungen dieses Abschnittes. Personen, die eine Pflegezeit gemäß § 14d AVRAG vereinbart haben, gebührt für die vereinbarte Dauer der Pflegezeit ein aliquotes Pflegekarenzgeld. Pro zu betreuender pflegebedürftiger Person gebührt das Pflegekarenzgeld für höchstens sechs Monate. Bei einer neuerlichen Vereinbarung einer Pflegekarenz oder Pflegezeit wegen einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4) gebührt das Pflegekarenzgeld für höchstens weitere sechs Monate pro zu betreuender pflegebedürftiger Person. Eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit nach landesgesetzlichen Regelungen in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984, sowie nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen sind wie eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit gemäß §§ 14c und 14d AVRAG zu behandeln. Auf das Pflegekarenzgeld besteht ein Rechtsanspruch.*

*(2) Vor Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes muss die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate nach dem ASVG vollversichert oder ununterbrochen drei Monate nach dem B-KUVG krankenversichert oder nach einer vergleichbaren landesgesetzlichen Regelung gegenüber einer Krankenfürsorgeanstalt anspruchsberechtigt gewesen sein. Das Pflegekarenzgeld gebührt, soweit in diesem Bundesgesetz oder in einer gemäß Abs. 5 erlassenen Verordnung keine abweichende Regelung erfolgt, in der Höhe des nach den Bestimmungen des § 21 AIVG zu ermittelnden Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge. Der Grundbetrag gebührt bei der Pflegekarenz jedoch mindestens in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG und bei der Pflegezeit mindestens in Höhe des aliquoten Teiles der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze im Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit. Im Falle der Pflegezeit ist für die Ermittlung des Grundbetrages die Differenz der monatlichen Bruttoeinkommen als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Das für den ersten Monat der Pflegezeit ermittelte tägliche Pflegekarenzgeld gebührt für die gesamte Dauer der Pflegezeit.*

*(3) Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von schwerst erkrankten Kindern eine Familienhospizkarenz*

- 1. gemäß §§ 14a oder 14b AVRAG oder*
- 2. gemäß § 32 Abs. 1 Z 1 oder 2 AIVG oder*

3. nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 oder  
 4. nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen

in Anspruch nehmen, gebührt für die Dauer der Familienhospizkarenz ein Pflegekarenzgeld nach den Bestimmungen dieses Abschnittes. Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 sind dem Bund, bis jeweils 31. März eines jeden Jahres, 800.000 € zu den Aufwendungen für das Pflegekarenzgeld zu überweisen. Die Höhe der Mittelzuwendung ist im Jahr 2016 zu evaluieren. Dabei ist insbesondere zu prüfen, inwieweit dieser Überweisungsbetrag angepasst werden muss oder ob die für den Familienhospizkarenz-Härteausgleich budgetierten Mittel eine weitere Überweisung rechtfertigen.

(3a) Für Personen, die sich gemäß § 32 Abs. 1 AIVG vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder von der Vormerkung zur Sozialversicherung nach § 34 AIVG abmelden, gilt eine von Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 abweichende Regelung. Diese Personen haben Anspruch auf ein tägliches Pflegekarenzgeld in der Höhe des täglichen Arbeitslosengeldes oder der täglichen Notstandshilfe, welche vor Antritt der Pflegekarenz oder der Familienhospizkarenz bezogen wurde oder gebühren würde, jedoch mindestens in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG.

(4) Kinderzuschläge sind für Kinder, Stief-, Wahl- und Pflegekinder zu gewähren, wenn für diese ein Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 besteht und die in Abs. 1 genannten Personen zu deren Unterhalt wesentlich beitragen. Der Kinderzuschlag beträgt für jedes Kind täglich ein Dreißigstel des Kinderzuschusses gemäß § 262 Abs. 2 ASVG, kaufmännisch gerundet auf einen Cent. Beziehen mehrere Personen zeitgleich für denselben nahen Angehörigen ein Pflegekarenzgeld, so gebührt der Kinderzuschlag für dasselbe Kind nur einmal. Der Kinderzuschlag gebührt jener Person, deren Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld zuzüglich Kinderzuschlag zuerst festgestellt wurde, bei zeitgleicher Feststellung jener Person, die für die zuschlagsberechtigte Person die Familienbeihilfe bezieht.

(5) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Höhe des Pflegekarenzgeldes festlegen. Dabei kann für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage eine andere Anzahl von Kalendermonaten bestimmt und das Ausmaß des Grundbetrages abweichend von dem gemäß § 21 AIVG geltenden Prozentsatz festgelegt werden. Ebenso können zur Berechnung des aliquoten Pflegekarenzgeldes sowie über die zum erforderlichen Nachweis über das Vorliegen einer demenziellen Erkrankung zu erbringenden Unterlagen nähere Bestimmungen getroffen werden.

(6) Die Aufwendungen für das Pflegekarenzgeld und die sozialrechtliche Absicherung für die Bediensteten, für die bundes- oder landesgesetzliche dienstrechtliche Regelungen im Sinne des Art. 10 Abs. 1 Z 16, Art. 14, Art. 14a oder Art. 21 des B-VG gelten, werden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorfinanziert. Das Bundesministerium für Finanzen ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die vorfinanzierten Aufwendungen auf Basis einer halbjährlichen Abrechnung (erstmalig im August 2014) jährlich zu ersetzen (erstmalig im Februar 2015). Ergeben sich nachträgliche Änderungen in den jeweiligen Auszahlungsbeträgen für die Bediensteten im Sinne des ersten Satzes, werden diese im Rahmen der nächsten Abrechnung berücksichtigt und entsprechend gegengerechnet.“

Hinsichtlich der Auswirkungen dieses Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte wird auf § 79a Abs. 7 sowie die Anlage 11 verwiesen. Demnach wird der Karenzurlaub zur Hälfte für die Vorrückung und Beförderung wirksam. Der Karenzurlaub gilt als ruhegenussfähige Landesdienstzeit, es ist jedoch kein Pensionsbeitrag zu leisten.

In der Anlage 11 werden die Auswirkungen von Außerdienststellungen, Karenzurlauben, Karenzen und Familienhospizkarenzen auf Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zur Information aktualisiert und dargestellt.

#### **Zu § 79 Abs. 3b:**

In Abs. 3b wird die gesetzliche Regelung um den Begriff der „Karenz“ erweitert.

#### **Zu § 79c:**

In Anlehnung an § 75d BDG soll als Maßnahme zur „Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt“ ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter und gleichgeschlechtliche Partner bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen werden. Mit dieser Bestimmung soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Karenzurlaub zum Zweck der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen. Für den

Fall, dass die Mutter keinem Beschäftigungsverbot unterliegt, weil sie zB nicht erwerbstätig ist, sollen die Fristen des § 5 Abs. 1 und 2 K-MEKG fiktiv herangezogen werden.

Innerhalb des Zeitrahmens zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann Beginn und Dauer des Karenzurlaubes, unter Berücksichtigung wichtiger dienstlicher Erfordernisse, frei gewählt werden. Das Ausmaß der Frühkarenz kann bis zu vier Wochen betragen. Die Frühkarenz verkürzt jedoch nicht die Väterkarenz nach dem K-MEKG.

Das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes mit der Mutter und dem Kind muss für den Zeitraum der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes vorliegen. Soll der Karenzurlaub beginnend mit dem Tag der Geburt gewährt werden, hindert ein allfälliger Krankenhausaufenthalt der Mutter und des Kindes aus Anlass der Geburt des Kindes weder die Begründung eines gemeinsamen Haushaltes noch unterbricht er den bereits bestehenden gemeinsamen Haushalt.

Die Zeit der Frühkarenz wird für zeitabhängige Rechte berücksichtigt (vgl. § 79c Abs. 6).

Im ASVG besteht die Pflichtversicherung für die Zeit des Frühkarenzurlaubes grundsätzlich weiter. Die auf den Zeitraum der Frühkarenz entfallenden Beiträge werden vom Dienstgeber übernommen (§ 11 Abs. 3 lit. b und § 53 Abs. 2 ASVG). Im Anwendungsbereich des B-KUVG tritt gemäß § 7 Abs. 2 Z 2 B-KUVG eine Unterbrechung der Krankenversicherung nicht ein. Auch hier trägt die Beitragslast für die Krankenversicherung während des Frühkarenzurlaubes der Dienstgeber (§ 22 Abs. 2 B-KUVG).

Der Gesetzesentwurf entspricht damit dem Beschluss des Kärntner Landtages vom 12. 6. 2014, Ltgs Zl. 117-6/31, wonach die Landesregierung aufgefordert wird, „dem Kärntner Landtag einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der es Landesbediensteten ermöglicht, eine 4-wöchige Väterfrühkarenz - Papamonat in Anspruch zu nehmen.“

#### **Zu § 80 Abs. 2:**

Nach der geltenden Rechtslage beträgt die Dauer der Pflegefreistellung generell eine Woche. Aufgrund der mittlerweile verschiedenen Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitbeschäftigung nach K-MEKG, §§ 51 und 52 K-DRG, Pflegeteilzeit, Teilzeit im Rahmen der Familienhospizfreistellung) soll in § 80 Abs. 2 generell normiert werden, dass das Ausmaß der Pflegefreistellung für den teilzeitbeschäftigten Bediensteten dem Ausmaß seiner Wochendienstzeit entspricht.

#### **Zu § 137b:**

Art. 135 Abs. 1 B-VG bestimmt, dass die Verwaltungsgerichte grundsätzlich durch Einzelrichter entscheiden. Im Gesetz über das Verfahren der Verwaltungsgerichte oder in Bundes- oder Landesgesetzen kann vorgesehen werden, dass die Verwaltungsgerichte durch Senate entscheiden. Die Größe der Senate wird durch das Gesetz über die Organisation des Verwaltungsgerichtes festgelegt.

Dementsprechend sieht § 11 des Kärntner Landesverwaltungsgerichtsgesetzes, LGBl. Nr. 55/2013 vor, dass das Landesverwaltungsgericht durch Einzelrichter entscheidet, soweit gesetzlich nicht eine Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Nach § 11 Abs. 2 leg. cit. besteht jeder Senat aus drei Landesverwaltungsrichtern (Dreiersenate). Im Übrigen erfolgt die Bildung der Senate und die Regelung der Vertretung im Rahmen der Geschäftsverteilung, die vom Personal- und Geschäftsverteilungsausschuss zu erlassen ist.

Im Zug der Anpassung an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, mit dem Kärntner Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetz, LGBl. Nr. 85/2013 wurde aus finanziellen und rechtlichen Überlegungen nur ganz vereinzelt von der Normierung von Senaten bei landesverwaltungsgerichtlichen Entscheidungen Gebrauch gemacht (Flurverfassungs-Landesgesetz, Güter- und Seilwegegesetz, Jagdgesetz). Im Landes- und Gemeindedienstrecht wurden von keiner Seite Wünsche dahingehend geäußert, dass im verwaltungsgerichtlichen Verfahren ein Senat entscheiden solle. Mittlerweile wurde jedoch seitens des Landesverwaltungsgerichtes eine entsprechende Anregung vorgebracht. Aus diesem Grund wird bei der Verhängung schwerer Disziplinarstrafen vorgesehen, dass über eine Beschwerde ein Senat des Landesverwaltungsgerichts zu entscheiden hat (vgl. § 152b des Oö Landesbeamtengesetzes 1993). Es sind dies bei Beamten des Dienststandes die Versetzung in den Ruhestand mit einem um höchstens 50 % gegenüber dem normalen Ruhegenuss geminderten Ruhegenuss und die Entlassung (§ 97 Abs. 1 Z 4 und 5) und bei Beamten des Ruhestandes der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche und die Minderung des Ruhegenusses um höchstens 50 % (§ 136 Z 3 und 4). Im dienstrechtlichen Konnex erscheint es folgerichtig, dass nur bei besonders starken Eingriffen in die Rechtsstellung von Bediensteten die Entscheidung einem Senat vorbehalten bleiben soll. Auf Anregung des Landesverwaltungsgerichtes wird eine Mitwirkung von Laienrichtern nicht vorgesehen. Ferner soll bei Beschwerden des Disziplinaranwaltes künftig ein Senat zuständig sein, da eine in der ersten Instanz verhängte Strafe zu Ungunsten des Beamten abgeändert und damit eine



schwere Disziplinarstrafe verhängt werden könnte. Im Fall einer Beschwerde durch den Beamten ist dies nicht möglich (§ 131 – Verschlechterungsverbot).

**Zu § 138 Abs. 2, 174a, Anlage 4a:**

Zur Vereinheitlichung von Begrifflichkeiten im Dienstrecht wird die „Landespersonalzulage“ nach dem K-DRG 1994 in „Personalzulage“ unbenannt.

**Zu § 165 Abs. 1a, Art. X Abs. 4:**

Mit der 19. K-DRG-Novelle, LGBl. Nr. 43/2011, wurde in § 165 eine Bestimmung eingefügt, wonach bei der Bemessung der Jubiläumszuwendung für den teilzeitbeschäftigten Beamten nicht der Monatsbezug, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt, zugrunde zu legen ist, sondern jener Monatsbezug, der seinem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis entspricht. Die Intention dieser Regelung war eine Berechnung der Jubiläumszuwendung unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes während des gesamten Dienstverhältnisses des Beamten. Im Vollzug hat sich nun herausgestellt, dass eine Ermittlung des Beschäftigungsausmaßes über das gesamte Dienstverhältnis in verschiedenen Fällen nicht möglich ist. Erst ab dem Jahr 2004 sind die Daten der Landesbediensteten digital erfasst, sodass die Berechnung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes ab diesem Zeitpunkt möglich ist. Aus diesem Grund soll künftig bei der Ermittlung der Jubiläumszuwendung das Beschäftigungsausmaß ab dem Jahr 2004 herangezogen werden. Um eine Schlechterstellung von Bediensteten im Hinblick auf den Vertrauensschutz zu vermeiden, kann nach Art. X Abs. 4 auf Antrag des Bediensteten die Jubiläumszuwendung entsprechend der am 1. Juni 2011 geltenden Rechtslage (durchschnittliches Beschäftigungsausmaß während des gesamten Dienstverhältnisses) berechnet werden, wenn der Bedienstete entsprechende Nachweise über sein Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis beibringt.

**Zu § 171 Abs. 3 letzter Satz:**

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 11. 12. 2014, G 119-120/2014-12, das Adoptionsverbot für gleichgeschlechtliche Partner für verfassungswidrig erklärt (vgl. auch Urteil des EGMR vom 19. 2. 2013 wegen Verletzung von Art. 14 iVm Art. 8 EMRK). Aufgrund des Adoptionsrechts-Änderungsgesetzes 2013 wurden in Bezug auf die Stiefkindadoption die maßgeblichen Bestimmungen des ABGB und des EPG geändert, wonach die Stiefkindadoption für gleichgeschlechtliche Paare (in gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft und für eingetragene Partner) rechtlich ermöglicht wird. Durch die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften und eingetragener Partner im Hinblick auf die Adoption haben die Bestimmungen des Abs. 3 sinngemäß für diese Personen ohne Ausnahme zu gelten.

**Zu § 165a und Art. X Abs. 6:**

Nach § 165 a kann Beamten, die in den Ruhestand versetzt werden, eine einmalige Entschädigung gewährt werden, deren Höhe nach der Dauer der Dienstzeit berechnet wird. Als Dienstzeit gelten die in § 165 angeführten Zeiträume. Mit LGBl. Nr. 82/2011 wurde die Anrechnung von Vordienstzeiten insofern geändert, als auch Zeiten nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht (in der Regel 15. Lebensjahr) und vor Vollendung des 18. Lebensjahres, somit zusätzlich drei Jahre angerechnet werden. Da die Vordienstzeiten bei der Berechnung der Jubiläumszuwendung nach § 165 eine Rolle spielen, wurde auch dort die erforderliche Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren um 3 Jahre hinaufgesetzt. Aufgrund eines redaktionellen Versehens wurde dies bei der Regelung der einmaligen Entschädigung unterlassen. Im Ergebnis erfolgt hier eine redaktionelle Anpassung.

**Zu § 166 Abs. 1:**

Bei der Vergütung nach § 166, die gebührt, wenn der Bedienstete die Sprache einer Volksgruppe beherrscht und diese Sprache in Vollziehung des Volksgruppengesetzes tatsächlich verwendet, ist zu beachten, dass die Verordnung über die Bestimmung der Gerichte, Verwaltungsbehörden und sonstigen Dienststellen, vor denen die slowenische Sprache zusätzlich zur deutschen Sprache als Amtssprache zugelassen wird, BGBl. Nr. 307/1977, idF, BGBl. II Nr. 428/2002 aufgrund des § 24 Abs. 6 des Volksgruppengesetzes, BGBl. Nr. 396/1976 idF BGBl. I Nr. 84/2013 außer Kraft getreten ist. Die Behörden und Dienststellen, die sicherzustellen haben, dass im Verkehr mit der jeweiligen Behörde und Dienststelle die slowenische Sprache nach Maßgabe der Bestimmungen des V. Abschnittes des Volksgruppengesetzes zusätzlich zur deutschen Sprache als Amtssprache verwendet werden kann, sind in der Anlage 2 des Volksgruppengesetzes angeführt.

**Zu § 172:**

In § 172 Abs. 1 wird berücksichtigt, dass es im K-DRG 1994 kein provisorisches Beamtendienstverhältnis mehr gibt.

**Zu § 246 Abs. 2a:**

Mit BGBl. I Nr. 17/2012 wurde das Freiwilligengesetz erlassen sowie das ASVG geändert. Mit der vorliegenden Bestimmung erfolgt eine Anpassung an das ASVG sowie an § 17 Abs. 2g des Pensionsgesetzes 1965 des Bundes, wonach die Waisenpension auch während des freiwilligen Sozialjahres, des freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Frieden- und Sozialdienstes im Ausland bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres weiterbezogen werden kann. (vgl. BGBl. I Nr. 76/2012).

**Zu § 246 Abs. 4:**

Nach der geltenden Rechtslage ruht der Waisenversorgungsgenuss, wenn das Kind Einkünfte bezieht, die zur Bestreitung seines angemessenen Lebensunterhalt ausreichen (bzw. der Ehegatte oder eingetragene Partner). Diese allgemeine Umschreibung eigener Einkünfte wurde vom Vollzug als nicht zweckmäßig erachtet. Deshalb soll in Zukunft darauf abgestellt werden, ob das Kind (bzw. Ehegatte oder eingetragener Partner) Einkünfte bezieht, die den Mindestsatz für die Ergänzungszulage übersteigen (2016: Euro 882,78).

**Zu § 247:**

Mit der Pensionsreform 2010, LGBl. Nr. 87/2010, wurde sichergestellt, dass die Beamtenpension nicht mehr auf der Grundlage des letzten Aktivbezuges, sondern auf der Grundlage einer lebenslangen „Durchrechnung“ ermittelt wird. Nach dem die Hinterbliebenenversorgung von der Beamtenpension abgeleitet wird, soll mit der Neuformulierung sichergestellt werden, dass diese Grundsätze auch für den Waisenversorgungsgenuss gelten. Maßgeblich für den Waisenversorgungsgenuss ist daher nicht die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienststand, sondern die nach den neuen Grundsätzen ermittelte Beamtenpension. Der Wortlaut lehnt sich an § 18 des Pensionsgesetzes 1965 an.

**Zu § 252a:**

Ergänzung der Bestimmungen, die die Gleichbehandlung eingetragener Partnerschaften sicherstellen.

**Zu §§ 277 und 280:**

Aufgrund des Entfalls der §§ 278 und 279 werden die Bestimmungen des § 280 aus systematischen Gründen unverändert in § 277 integriert.

**Zu §§ 278 und 279:**

Mit dem Entfall der §§ 278 und 279 wird das Pensionsgesetz 1965 idF BGBl. I Nr. 120/2012 (Entfall der §§ 50 und 51) nachvollzogen.

Beamte des Ruhestandes, die entlassen werden, scheidern aus dem Beamtendienstverhältnis aus und werden an das allgemeine Sozialversicherungssystem überwiesen. Ihre Angehörigen und Hinterbliebenen erwerben Anwartschaft im Rahmen dieser Systeme (ASVG, GSVG, etc.) Eine Pension aus diesem System gebührt nur bei Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen. Seitens der Landesregierung ist der Überweisungsbetrag nach § 311 ASVG an den nunmehr zuständigen Pensionsversicherungsträger zu berechnen. Unterhaltsbeiträge nach §§ 278 und 279, die vor Inkrafttreten dieser Bestimmungen gebührten, bleiben unberührt (vgl. Art. X).

**Zu § 287 Abs. 4:**

Um die Verwaltungsabläufe zu straffen und die Dienstbehörde zu entlasten, sollen das Erfordernis der jährlichen Anerkennung der Nebengebührenwerte durch den Bediensteten und die Verpflichtung der bescheidmäßigen Feststellung der Summe der Nebengebührenwerte durch die Dienstbehörde entfallen. Die jährliche schriftliche Mitteilung der festgehaltenen Nebengebührenwerte an den Beamten wird beibehalten. In der Praxis kommen Feststellungsbescheide über Nebengebührenwerte selten vor, da die bekanntgegebenen Daten direkt von der Besoldung übernommen werden und daher mit den Besoldungsdaten immer übereinstimmen. Streitigkeiten über den Anspruch auf Nebengebühren werden dagegen im Leistungs- und nicht im Feststellungsverfahren entschieden. Die Manipulation mit den unterfertigten Nachweisen im Kanzleibereich verursacht einen relativen hohen Zeitaufwand, der in Zukunft vermieden werden soll. Die Neubestimmung lehnt sich an § 59 Abs. 4 PG 1965 an. Der Bund hat das Erfordernis der jährlichen Anerkennung der Nebengebührenwerte durch den Bediensteten bereits mit BGBl. I Nr. 123/1998 (Art. IV Z 1) aufgegeben.

**Zu § 302:**

Aktualisierung der Verweisungen auf Bundesrecht.

**Zu § 305a:**

Seit 1. Mai 2010 sind die VO (EG) Nr. 883/2004 und die VO (EG) Nr. 987/2009 für die Koordinierung der sozialen Systeme der EU-Mitgliedstaaten anwendbar und entfalten unmittelbare Wirkung in Österreich. Im Wesentlichen übernehmen diese Verordnungen die bisherigen Regelungen der VO(EWG) Nr. 1408/71 und der VO(EWG) Nr. 574/42, allerdings gibt es dazu auch Neuerungen: die Einführung eines verpflichtenden elektronischen Datenaustausches (EESI). Dies soll in Österreich zum Anlass genommen werden, auch einen nationalen elektronischen Datenaustausch zu implementieren.

Mit der Novelle zum Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetz (SV-EG), BGBl. I Nr. 122/2011, wurden notwendige innerstaatliche Anpassungen an die neuen Verordnungen vorgenommen und dabei insbesondere der

- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger als Zugangsstelle
- örtlich zuständige Gebietskrankenkassen als Koordinierungsstellen

für bundesgesetzlich eingerichtete Rechtsträger festgelegt. Für landesgesetzlich eingerichtete Rechtsträger hat eine derartige Festlegung durch landesgesetzliche Regelungen zu erfolgen. Nach § 5 Abs. 3 SV-EG können die Bundesländer durch landesgesetzliche Vorschriften den Hauptverband mit der Besorgung der Aufgaben als Zugangsstelle für in ihren Zuständigkeitsbereich fallende Rechtsträger betrauen, wobei die Vorgaben nach Art. 97 Abs. 2 B-VG zu beachten sind. Dadurch können die Einrichtung eigener Zugangsstellen und die damit verbundenen Aufwendungen vermieden werden. Mit dem vorliegenden Entwurf sollen daher die für den elektronischen Datenaustausch im Pensionsrecht der Landes- und Gemeindebeamten erforderlichen landesgesetzlichen Regelungen iSd § 5 Abs. 3 SV-EG idF BGBl. I Nr. 122/2011 getroffen werden.

Die Aufgaben, die der Hauptverband als Verbindungsstelle bzw. Zugangsstelle besorgt, zählen nicht zu jenen Angelegenheiten, die im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse der in der Gemeinde verkörperten örtlichen Gemeinschaft gelegen und geeignet sind, durch die Gemeinschaft innerhalb ihrer örtlichen Grenzen besorgt zu werden. Es handelt sich daher nicht um Aufgaben des eigenen Wirkungsbereiches der Gemeinde. Nachdem der Hauptverband in beiden Fällen im übertragenen Wirkungsbereich tätig wird, ist er an die Weisungen der Landesregierung gebunden.

**Zu Anlage 2:**

Zur Erfüllung von Aufgaben im Bereich der Ernährung, Sicherheit, Tiergesundheit, Landwirtschaft sowie Wasser- und Bodenanalyse ist das Institut für Lebensmittelsicherheit, Veterinärmedizin und Umwelt des Landes Kärnten (kurz: ILV Kärnten) eingerichtet. Das ILV Kärnten ist Rechtsnachfolger der Lebensmitteluntersuchungsanstalt Kärnten, der Landesanstalt für veterinärmedizinische Untersuchungen und des Umweltlabors. Es ist eine Anstalt des Landes Kärnten und eine dem Amt der Kärntner Landesregierung nachgeordnete Dienststelle und wird von einem Direktor geleitet, der von der Landesregierung bestellt wird (vgl. Kundmachung der Landesregierung betreffend das Statut des ILV Kärnten, LGBl. Nr. 31/2014). In der Anlage 2 erfolgt daher hinsichtlich der Verwendungsbezeichnungen eine Anpassung. Das „Landesjugendheim Rosental“ besteht nicht mehr. Die Funktion des Buchhaltungsdirektors und des Landesbaudirektors finden keine Verwendung mehr und die Funktion des „Landessportsekretärs“ wird in „Landessportdirektor“ umbenannt.

**Zu Art. II (Änderung des Landesvertragsbedienstetengesetzes)****Zu § 3:**

In § 3 wird als Bestandteil der dienstlichen Ausbildung auch der Einführungslehrgang verankert. Der Einführungslehrgang ist nicht für Bedienstete im Verwaltungsdienst der Landeskrankenanstalten vorzusehen, die eine krankenhauspezifische Basisausbildung absolvieren.

**Zu § 7 Abs. 5:**

Nach § 8 der Geschäftsordnung des Kärntner Landtages, LGBl. Nr. 87/1996, idGF, haben zwei oder drei Mitglieder des Landtages, die aufgrund des Wahlvorschlages derselben Partei gewählt wurden, das Recht, sich in einer Interessengemeinschaft von Abgeordneten zusammenzuschließen. Mehr als drei aufgrund des Wahlvorschlages derselben Partei gewählte Mitglieder des Landtages haben das Recht, sich in einem Klub zusammenzuschließen (§ 7 leg. cit., Art. 29 K-LVG). Das Abweichen vom Verbot der

Kettenarbeitsverhältnisse ist für Landesbedienstete, die für Tätigkeiten einer Interessengemeinschaft aufgenommen werden, dementsprechend zu erweitern.

**Zu §§ 18 Abs. 5 und 74:**

Pflegekarenz – vergleiche die Erläuterungen zu § 79a K-DRG 1994. Mit der Neuregelung des § 18 Abs. 5 erfolgt eine Angleichung der Rechtsstellung der Vertragsbediensteten an jene der Beamten (§ 61 Abs. 4 K-DRG).

**Zu § 22b Abs. 3 und 7:**

Die Betriebsübergangs-Richtlinie (RL 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82 vom 22. 3. 2001, 16ff) erfasst in ihrem sachlichen Anwendungsbereich den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung. Die Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen mit wirtschaftlicher Tätigkeit, unabhängig vom Erwerbzweck. Ausgenommen von der Betriebsübergangsrichtlinie ist nur die Übertragung von Aufgaben im Zug einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder bei der Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere (Art. 1 Abs. 1 lit. c der RL). Keine Unternehmen bzw. Betriebe sind Behörden, dh. Organisationen, die hoheitliche Aufgaben wahrnehmen. Wirtschaftliche Organisationen fallen hingegen in den Anwendungsbereich der RL, auch wenn Inhaber nicht ein Privater, sondern der Staat ist. Gehen neben wirtschaftlichen auch hoheitliche Aufgaben einer öffentlichen Einrichtung über, dann stellt der EuGH eine Gesamtbetrachtung an. Stehen danach im Vordergrund des Übergangs hoheitliche Aspekte, dann gilt die Richtlinie nicht, auch wenn wirtschaftliche Aspekte von untergeordneter Bedeutung übergegangen sind (vgl. OGH 15. 4. 1999, 8 Ob A 221/98b; Kommentar von Jöst zu dieser Entscheidung, ZAS 2000, 108ff). Auch der Übergang von einem Unternehmen bzw. Betriebsteil des Landes auf einen anderen Inhaber (zB. Ausgliederungen) als auch die Übertragung einer wirtschaftlichen Tätigkeit von einer juristischen Person des Privatrechts auf das Land sind dem Übergangstatbestand zuzuordnen (EuGH Rs C-175/99, Didier Mayeur; EuGH Rs C-425/02, Delahaye). Beispiele dafür sind auch die Sachverhalte, die den Erkenntnissen des OGH vom 15. 4. 1999, 8 Ob A 221/98b und vom 24. 9. 2003, 9 Ob A 17/03w zugrunde liegen. Im ersten Fall wurden die von Gemeinden oder von Vereinen betriebenen Musikschulen vom Land übernommen. Im zweiten Fall trat ein privater Verein als neuer Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in das Arbeitsverhältnis der bei einer Gemeinde beschäftigten Kindergärtnerin ein, nachdem der Kindergarten auf den Verein übergegangen war.

Der Zweck der Richtlinie ist es, die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Betriebsinhabers soweit wie möglich zu gewährleisten, indem den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt wird, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Inhaber zu denselben Bedingungen fortzusetzen, die mit dem Veräußerer vereinbart waren. Die Betriebsübergangs-Richtlinie soll die Kontinuität der Dienstverhältnisse unabhängig von einem Inhaberwechsel gewährleisten, in dem sie in Art. 3 ausspricht, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus bestehenden Arbeitsverhältnissen automatisch auf den neuen Arbeitgeber übergehen, sohin die Arbeitnehmer ihre Arbeitsverhältnisse unter den gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen fortsetzen können. Nach Art. 4 der RL ist insbesondere die Kündigung aus dem Grund des Betriebsübergangs nicht zulässig (vgl. OGH 25. 4. 2001, 9 Ob A 272/00s; Gahleitner, zu §§ 3 und 4 AVRAG in : Neumayr-Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>2</sup>; Binder, Kommentar zum AVRAG<sup>2</sup>, zu §§ 3 und 4; Stärker, Ausgliederung im Landes- und Gemeindebereich, *ecolex* 2003, 926ff; Niedermair, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Ausgliederung, *RFG* 2003, 21ff; Resch, Ausgliederung und öffentlicher Dienst, in: Potacs/Rondo-Brovetto, *Öffentlicher Dienst in Kärnten*, 77 ff.; Resch, Arbeitsrechtliche Fragen bei der Ausgliederung durch Gemeinden, in: Potacs/Sturm, *Reform der Kärntner Gemeindeverwaltung*, 253; Schrammel, *Arbeitsrechtliches zur Privatisierung*, in *FS Krejci*, 1673 ff.).

In diesen Fällen erfolgt ein ex-lege-Übergang der Arbeitsverhältnisse unter Aufrechterhaltung aller Rechten und Pflichten, auch beim Übergang von einem Privaten auf eine Gebietskörperschaft. Dies falls ist von einem durchgehenden Arbeitsverhältnis mit gleichen Rechten und Pflichten zum neuen Arbeitgeber auszugehen, von „einem Arbeitgeberwechsel kraft Gesetzes“ (vgl. OGH 23.12.1998, 9 Ob A 153/98k) und nicht von einer „Aufnahme in den Landesdienst“ (§ 1 Kärntner Objektivierungsgesetz – K-OG, *LGBI.* Nr. 98/1992) oder der Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten (§ 4 Kärntner Objektivierungsgesetz).

Die derzeit geltende Fassung des § 22b Abs. 3 sieht vor, dass bei Übergang eines Unternehmens oder Betriebes auf das Land die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem Arbeitsvertrag auf das Land übergehen. Die betroffenen Arbeitnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach dem

Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994. In Anlehnung an die Entscheidungen des OGH vom 24. 9. 2003, 9 Ob A 17/03w, und vom 26. 6. 2003, 8 Ob A 41/03t, wird davon ausgegangen, dass es zu einem „Kollektivvertragswechsel“ kommt, und für die als Vertragsbedienstete zu übernehmenden neuen Dienstnehmer ausschließlich das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz zur Anwendung kommt. Hinsichtlich der kollektiven Rechtsquellen sind in bestimmten Fällen Verschlechterungen (Wechsel, Ablauf des Kollektivvertrages iSd Art. 3 Abs. 3 der RL) möglich. Bei wesentlichen Verschlechterungen aufgrund des nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrages hat der Arbeitnehmer das Recht das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wobei alle Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zustehen.

Von der Verschlechterung der kollektivrechtlichen Arbeitsbedingungen sind allfällige Verschlechterungen im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Stellung beim Erwerber zu unterscheiden. Nach der Judikatur des EuGH sind Verschlechterungen der arbeitsvertraglichen Position durch den Betriebsübergang auf keinen Fall zulässig (vgl. EuGH Rs C-324/86, Daddy's Dance Hall). Die Aufrechterhaltung der bisherigen arbeitsvertraglichen Bestimmungen ist zwingend. Soweit im bisherigen Arbeitsverhältnis durch Individualvereinbarung günstigere Bestimmungen als im bisherigen Kollektivvertrag enthalten sind, sind diese aufgrund des Übergangs von Rechten und Pflichten auf das Land vom Land zu übernehmen bzw. zu erfüllen. Das bisherige Entgelt wird gleich einer einzelvertraglichen Überzahlung beibehalten (vgl. OGH 24. 9. 2003, 9 Ob A 17/03w; 26. 6. 2003, 8 Ob A 41/03t). Dem Land steht es zwar frei, den übernommenen Arbeitnehmern günstigere Bedingungen zu gewähren, es darf sie aber in keinem Punkt schlechter stellen als bisher. Nicht einmal eine Änderung der Zahlungsmodalitäten ist zulässig, sofern nicht innerstaatliche Vorschriften einseitig solche Änderungen erlauben. Ebenso wenig kann das Land bisher vertraglich festgelegte Unterrichtsstundenzahlen einseitig erhöhen (vgl. OGH 15.4.1999, 8 Ob A 221/98). Der Verlust des Dienstwagens, die Reduzierung des Überstundenpauschales oder das weitergehende Konkurrenzverbot bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses stellen unzulässige Verschlechterungen eines individualrechtlich vereinbarten Arbeitsvertrages dar (vgl. OGH 14.3.2001, 9 Ob A 327/00 d). Es bleiben die Arbeitsbedingungen vollinhaltlich aufrecht. Die individualvertragliche Position der Arbeitnehmer wird durch den Betriebsübergang nicht tangiert (vgl. Binder, zu § 3 AVRAG, Rz 78). Art und Umfang der Arbeitsverpflichtung bleiben genauso aufrecht wie die vertraglichen Entgeltansprüche und Nebenzusagen, einschließlich der vertraglich verfestigten Betriebsübung. Dem Grundsatz nach findet somit lediglich ein Austausch des Arbeitgebers statt, womit die rechtliche Stellung der beschäftigten Arbeitnehmer gewahrt bleibt und für deren Schutz weitestgehend gesorgt wird (Binder, Rz 78).

Mit dem neuen Dienstgeber können Änderungen des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, wenn das innerstaatliche Recht solche Änderungen unabhängig vom Unternehmensübergang zulässt. Es sind daher einvernehmliche Arbeitsvertragsänderungen zulässig, wenn dies auch vor Betriebsübergang der Fall gewesen wäre (vgl. Gahleitner, zu § 3 AVRAG, Rz 65). Möglich ist, dass sich der Arbeitnehmer zu einer Weiterarbeit unter geänderten Bedingungen bereit erklärt. Diese Entscheidung des Arbeitnehmers muss völlig ohne Druck und ohne unzulässige Beeinflussung zustande gekommen sein (Binder, Rz 79).

Die Bestimmungen des bisherigen Abs. 7 scheinen entbehrlich. Soweit es sich bei den Rechten aus den Arbeitsverträgen der übernommenen Arbeitnehmer um individualrechtlich vereinbarte Rechte und Begünstigungen handelt, müssen diese dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in ein Vertragsbedienstetenverhältnis umgewandelt wird, weiterhin gewährt werden. Dies entspricht der Regelung des Abs. 3, wonach die Rechte und Pflichten des Veräußerers auf das Land übergehen. Soweit es sich um kollektivvertraglich eingeräumte Rechte des Arbeitnehmers handelt, werden diese durch die Bestimmungen des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994 ersetzt (Abs. 3). Dass vom K-LVBG 1994 abweichende Vereinbarungen Sonderverträge iSd § 8 sind, ist selbstredend. Einvernehmliche Abänderungen sind (siehe oben) möglich, dabei sind die Vertragspartner nicht an eine Frist gebunden.

#### **Zu § 22b Abs. 5, 6 und 8:**

Mit der Neuformulierung des § 22 b Abs. 5 soll auf das Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2010, BGBl. I Nr. 29/2010, Bedacht genommen werden. Mit 1. Juli 2010 wurde das seit 100 Jahren geltende duale System des Konkursverfahrens sowie des parallel dazu bestehenden Ausgleichsverfahrens durch eine einheitliche Insolvenzordnung ersetzt. Das ursprünglich Ausgleichsverfahren wurde in die Insolvenzordnung eingebunden und mit dem Titel „Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung“ unbenannt. In diesem Verfahren muss der Schuldner nunmehr eine Mindestquote von 30 % (anstatt ursprünglich 40 %) anbieten, wobei neben allgemeine Vermögensdaten auch ein Finanzplan vorzulegen ist (Muhri/Stordecky, Das neue Insolvenzrecht<sup>6</sup>).

Der ursprüngliche Zwangsausgleich blieb im Wesentlichen unverändert bestehen, wurde jedoch in Sanierungsplan unbenannt. Bei Vorlage eines Sanierungsplanes wird das Verfahren als

Sanierungsverfahren, ansonsten als Konkursverfahren bezeichnet (vgl. Regierungsvorlage 612 Blg. XXIV. GP).

Bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung eines Unternehmens wird die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens notwendig. Der Schuldner ist verpflichtet, binnen 60 Tagen ab Eintritt der Insolvenz ein Insolvenzverfahren bei Gericht zu beantragen. Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wird durch Edikt öffentlich bekannt gemacht.

Bei einem Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung bestellt das Gericht einen Sanierungsverwalter. Der Schuldner steht unter dessen Aufsicht, kann über das Vermögen verfügen und Rechtshandlungen vornehmen. Im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung wird ein Masseverwalter bestellt, der Schuldner kann nicht mehr über sein Vermögen verfügen. Gleichzeitig mit dem Antrag muss ein Sanierungsplan vorgelegt werden. Beim Konkursverfahren wird das Unternehmen nach Einleitung des Verfahrens in jedem Fall vom Masseverwalter weitergeführt.

Mit Art. 7 des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes wurde auch § 3 Abs. 2 des AVRAG geändert. Nach bisherigen Bestimmungen galt die Regelung über den Betriebsübergang nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers. Art. 5 Abs. 1 der Betriebsübergangs-Richtlinie sieht vor, dass, sofern die Mitgliedstaaten nicht anderes vorsehen, die Art. 3 und 4 nicht für Übergänge gelten, bei denen gegen den Veräußerer unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußerers eröffnet wurde.

Die Erläuterungen zur Änderung des AVRAG (612 Blg. XXIV. GP, 44) führen aus, dass es bei der Frage, ob die Betriebsübergangs-Richtlinie gilt, auf Ziel und Ausgestaltung des Verfahrens ankomme. In der Rs C-319/94 (Dethier) stellte der EuGH fest, dass die Betriebsübergangs-Richtlinie dann zur Anwendung komme, wenn das Ziel des Insolvenzverfahrens die Sicherung der Vermögensmasse und gegebenenfalls die Weiterführung des Unternehmens sei und die gerichtliche Kontrolle weniger weit gehe als im Konkurs. Die Regelungen des Betriebsübergangs können im Konkursverfahren wie bisher ausgenommen werden, da es sich um ein Verfahren unter gerichtlicher Kontrolle, das primär auf die Auflösung des Vermögens des Veräußerers abziele, handle. Beim Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung iSd § 166ff Insolvenzordnung sei der Zweck des Verfahrens nicht eindeutig feststellbar. Es könne zur Verwertung oder zur Zerschlagung des Unternehmens kommen, der Unternehmensträger könne aber auch saniert werden. Die Stellung des Masseverwalters entspreche im Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung jener des Masseverwalters im Konkursverfahren; es sei dieselbe öffentliche Aufsicht gegeben wie im Konkursverfahren. Daher entspreche die Ausnahme des Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung von den Regelungen des Betriebsübergangs den EU-rechtlichen Vorgaben.

Unter Bezugnahme auf diese Ausführungen wird der Wortlaut des § 22b Abs. 5 an § 3 Abs. 2 des AVRAG angeglichen. Das bedeutet, dass im Fall eines Konkursverfahrens oder eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung kein Betriebsübergang stattfindet. Anders ist das Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung unter Aufsicht eines Verwalters zu bewerten, weil es klar auf Betriebsanierung und Erhaltung der Vermögenssubstanz zur Betriebsfortführung zielt.

Abs. 5 zweiter Satz des § 22b ist von Art. 5 Abs. 2 lit. a der Betriebsübergangs-Richtlinie gedeckt. Der bisherige Abs. 6 entspricht Art. 5 Abs. 2 lit. b der Betriebsübergangs-Richtlinie, stellt aber keine notwendige Umsetzung von Unionsrecht dar. Die RL meint im zugrunde liegenden Art 5 Abs 2 lit b eine Konstellation, in der die Arbeitgeberseite und Vertreter der Arbeitnehmer (zB Gewerkschaft, Personalvertretung) bei Betriebsübergang die (Rechts-)Macht haben, auf kollektivem Wege Arbeitsbedingungen zu ändern, und zwar zur Sicherung des Fortbestandes der wirtschaftlichen Einheit und damit der Arbeitsplätze. Im österreichischen Recht sind solche kollektiven Sanierungsvereinbarungen mit Eingriffen in die individuelle Rechtsstellung von Arbeitnehmern an sich nicht vorgesehen.

Die Vorschriften des § 22b Abs. 8 werden klarer gefasst. Art. 4 Abs. 1 der Betriebsübergangs-Richtlinie ordnet ausdrücklich an, dass der Betriebsübergang „als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung“ darstellt. Rationalisierungskündigungen sind nach der RL aber auch **wegen** des Betriebsübergangs möglich (arg. „Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen“, bleiben weiterhin statthaft). Kündigungen „aus anderen Gründen“ stehen ohnehin jenseits des Kündigungsverbots des Betriebsübergangsrechts. In Anlehnung an den Wortlaut der Richtlinie (vgl. auch § 613a Abs. 4 des deutschen BGB) sollen die Intentionen der Richtlinie klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Die Kündigungsbeschränkung besteht aus einem prinzipiellen Verbot einer Arbeitgeberkündigung wegen des Inhaberwechsels und einer daran anknüpfenden Ausnahmebestimmung. Es sind sowohl Kündigungen im allgemeinen, dh losgelöst vom Umstand des Betriebsübergangs, möglich als auch Kündigungen, die mit dem Betriebsübergang zu tun haben, dennoch aber durchgeführt werden können. Bei besonderer zeitlicher Nähe zum Betriebsübergang wird das verpönte Kündigungsmotiv vermutet, sodass den

Arbeitgeber die Behauptung- und Beweislast dafür trifft, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist (vgl. OGH 1.2.2007, 9 Ob A 16/06b). Für die Rechtswidrigkeit der Kündigung reicht es aus, dass der Betriebsübergang als Motiv gegenüber anderen berücksichtigungswürdigen Gründen überwiegt.

Der Kündigungsschutz wird vom OGH als nicht befristet qualifiziert (OGH 1.2.2007, 9 Ob A 16/06b). Vorsorgliche Rationalisierungskündigungen, um dem Erwerber Neustrukturierungen und Einsparungen zu ermöglichen, sind unzulässig (OGH 8Ob A 91/97h). Der EuGH hat in der Rs C-319/94 (Dethier Equipement) hervorgehoben, dass das Kündigungsrecht nach Art. 4 der Betriebsübergangs-Richtlinie sowohl dem Veräußerer als auch dem Erwerber zusteht. Kündigungen ungeachtet des Betriebsübergangs sind zulässig, wenn sie aus Gründen erfolgen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder zufolge des Auftragsrückgangs bzw. technologischer Umstellung Arbeitnehmer überflüssig werden. Auch lang dauernde Krankenstände können die Beendigung rechtfertigen (vgl. Binder, AVRAG<sup>2</sup>, Rz 84ff.; Gahleitner, zu § 3 AVRAG, Rz 47ff). Bei Verstoß gegen das Kündigungsverbot ist die Kündigung rechtsunwirksam (vgl. OGH 1.2.2007, 9 Ob A 16/06b). .

Hinsichtlich der Rechtfertigungsgründe verweist der Richtlinien text auf betriebsbedingte Gründe, die Auswirkung auf die benötigte Anzahl von Arbeitnehmern haben. Ist die Rede von wirtschaftlichen Gründen, dann wird für die Kündigung von der Arbeitgeberseite dargetan werden müssen, dass eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses infolge des Betriebsübergangs ökonomisch nicht sinnvoll ist, weil der Bereich nicht mehr rentabel geführt werden kann (vgl. OGH 5.6.2002, 9 Ob A 97/02h). Technische Gründe können sich etwa darauf beziehen, dass aufgrund des technischen Fortschritts Rationalisierungsmöglichkeiten erfolgen können. Organisatorische Gründe können darauf abzielen, dass bei Zusammentreffen von zwei Abteilungen zu viele Arbeitnehmer vorhanden sind. Ferner ist davon auszugehen, dass die sonstigen Vorschriften hinsichtlich einer Kündigung, wie zB Kündigungsfristen und -termine und der allgemeine Kündigungsschutz bestehen bleiben (vgl. Reissner, Zur Arbeitgeberkündigung nach Betriebsübergang, ZAS 2003, 254ff.; Resch, in: Potacs/Sturm, Reform der Kärntner Gemeindeverwaltung, 253; OGH 28.4.2015, 8 Ob A 28/15y).

#### **Zu § 23a Z 1:**

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

#### **Zu § 26a:**

Pflegezeit, vergleiche die Erläuterungen zu 55a K-DRG 1994.

#### **Zu §§ 26b und 74c:**

§ 11 AVRAG sieht vor, dass eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz knüpft an diese Bestimmung an und gewährt aus der vom Arbeitsmarktservice verwalteten Arbeitslosenversicherung folgende beschäftigungspolitische Förderungsmaßnahme: Der im Bildungskarenzurlaub Karenzierte erhält Weiterbildungsgeld gemäß § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz, wenn und solange er die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während dieses Zeitraumes nachweist.

Eine Bildungskarenz nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen ist wie eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG zu behandeln (§ 26 Abs. 5 AIVG). Da das Land als Dienstgeber der beruflichen wie außerberuflichen Weiterbildung seiner Mitarbeiter Bedeutung beimisst, soll die Vereinbarung von Bildungskarenz für Vertragsbedienstete ermöglicht werden. Da Beamte nicht arbeitslosenversichert sind (§ 1 Abs. 2 lit. b AIVG), sind diese bereits durch das Bundesrecht von dieser Fördermaßnahme ausgeschlossen. Bereits jetzt nehmen Vertragsbedienstete des Landes eine Bildungskarenz in Anspruch, die mangels einer eigenen Rechtsgrundlage auf § 73 Abs. 1 K-LVBG 1994 gestützt wird. Prinzipiell muss das AMS auch diese Karenzierung für die Gewährung von Weiterbildungsgeld akzeptieren, aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz soll jedoch eine eigenständige Rechtsgrundlage in Anlehnung an das Arbeitsrecht der Privatwirtschaft geschaffen werden.

Voraussetzungen für die Bildungskarenz sind, dass

- \* das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat,
- \* keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen und
- \* eine Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen wird.

Die Bildungskarenz muss mindestens zwei Monate betragen und darf höchstens ein Jahr dauern. Die Bildungskarenz wird für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht berücksichtigt. Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist zulässig, wenn die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft wird. Eine Änderung der

Verwendung in Folge von Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit ist vom Vertragsbediensteten zu vertreten.

Mit 1. 7. 2013 wurde in § 11a AVRAG zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung das Instrument der Bildungsteilzeit eingeführt. Nach diesem Vorbild soll auch in § 26b das Instrument der Bildungsteilzeit verankert werden.

Auf die Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit besteht kein Rechtsanspruch. Auf Antrag kann die Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren herabgesetzt werden, wenn

- \* das Dienstverhältnis ununterbrochen ein Jahr gedauert hat,
- \* keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen und
- \* eine Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen wird.

Die Wochendienstzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Die Inanspruchnahme setzt eine schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber voraus. Ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz ist zulässig. Korrespondierend zur dienstrechtlichen Regelung besteht ein Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld gemäß § 26a ALVG längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren.

Ähnliche Regelungen enthalten etwa § 48a Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz, § 22a und § 35a Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetz.

**Zu § 41 Abs. 2 Z 10 und Abs. 6:**

Zur Verdeutlichung der gegenständlichen Regelungen werden anstelle des Ausdrucks „der Entlohnungsgruppen a“ alle „a-wertigen“ Entlohnungsgruppen explizit angeführt, um klarzustellen, dass die Anrechnungsbestimmungen und Überstellungsverluste im Zusammenhang mit Studien alle „a-wertigen“ Entlohnungsgruppen betreffen.

**Zu § 47 Abs. 1**

Vgl. die Erläuterungen zu § 165 Abs. 1a K-DRG 1994.

**Zu § 63 Abs. 4:**

Die Aliquotierung des jährlichen Erholungsurlaubes soll auch für Fälle eines Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes gelten.

**Zu § 73 Abs. 4b:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 79 Abs. 3b K-DRG 1994.

**Zu § 74:**

Pflegekarenz - vergleiche die Erläuterungen zu § 79a K-DRG 1994.

**Zu § 74b:**

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

**Zu § 74d, Anlage 15:**

Aufgrund der in dieser Novelle vorgenommenen Änderungen wird die Anlage 15 aktualisiert. Sie stellt die Auswirkungen von Karenzurlauben und Karenzen auf Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, aus Gründen der Transparenz dar. Der Anlage kommt keine normative Wirkung zu.

**Zu § 75 Abs. 3:**

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

**Zu § 76 Abs. 1 lit. g und Abs. 8 sowie §77 Abs. 2 lit. i:**

In Zukunft soll das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten mit Ablauf des Monats, in dem der Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet, von Gesetzes wegen beendet werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn dem Vertragsbediensteten eine Pension zusteht. Aus beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten soll der Eintritt Jüngerer in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Vergleichbare landesrechtliche Bestimmungen bilden etwa § 60 Abs. 1 lit. f des NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, wonach das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat, endet, sofern er einen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat.



Neben dem „ex-lege“-Enden des Dienstverhältnisses des Vertragsbediensteten mit Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet und einen Pensionsanspruch hat, bleibt der Kündigungsgrund des § 77 Abs. 2 lit. h bestehen. Dieser Kündigungsgrund könnte in den Fällen zum Tragen kommen, in dem mit Vollendung des 65. Lebensjahres noch keine Pension in der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührt, diese jedoch zu einem späteren Zeitpunkt anfällt. So könnte der Vertragsbedienstete, der zwar nicht mit Vollendung des 65. Lebensjahres einen Pensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt, zu diesem späteren Zeitpunkt vom Dienstgeber gekündigt werden. Hinfällig ist jedoch der Kündigungsgrund des § 77 Abs. 2 lit. i, da er darauf abstellt, dass der Vertragsbedienstete mit dem 65. Lebensjahr einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis geltend machen kann.

Nach Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf stellt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung dar, sofern sie objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Sog. Altersklauseln für das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis waren bereits Gegenstand einschlägiger Urteile des EuGH in den Rs Palacios, Age Concern, Petersen, Rosenblatt, Georgiev und Hörnfeldt (EuGH Rs C-411/05, Rs C-388/07, EuGH Rs C-555/07, RS C-45/09, Rs C-250/09, Rs C-141/11; vgl. dazu: Rebhahn, Altersdiskriminierung in der Judikatur des EuGH, wbl 2011, 173ff.). Aus dieser Judikatur ist ableitbar, dass Altersdiskriminierungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses dann durch legitime Ziele gerechtfertigt werden können, wenn die nationale Regelung die Regulierung des nationalen Arbeitsmarktes zum Ziel hat, um ua. die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Insofern kann der Eintritt in den Ruhestand vorgesehen werden, wenn dies den Eintritt Jüngerer in den Arbeitsmarkt und Vollbeschäftigung fördert.

Vor dem Hintergrund dieser Judikatur beanstandete auch der Verwaltungsgerichtshof (Entscheidung vom 28. 1. 2013, 2010/12/0168) die Neuregelung des § 163 Abs. 2 BDG 1979 nicht, die die Möglichkeit eines Universitätsprofessors, der das 65. Lebensjahr vollendet hat, an der Universität zu verbleiben und nicht als Beamter in den Ruhestand zu treten, dahin abänderte, dass an einer Weiterverwendung wegen des Bedarfs in Forschung und Lehre und wegen der besonderen Leistungen des jeweiligen Professors ein besonderes Interesse der Hochschule bestehen muss.

Dementsprechend kann mit der Verlängerungsmöglichkeit in § 76 Abs. 8 auch auf spezielle Merkmale des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses eingegangen werden.

In der Entscheidung vom 16. 2. 2007, Rs C-411/05 (Felix Palacios de la Villa) hat der EuGH ausgesprochen:

„Das in der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. 11. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisierte Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters ist dahingehend auszulegen, dass es einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer dem nationalem Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt, sofern

- diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und
- die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.“

Zu den Kündigungsgründen des § 32 Abs. 2 Z 7 und 8 des VBG 1948 wird in der Literatur (Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz, Praxiskommentar) ausgeführt:

„Z 7 und Z 8 sind genau voneinander zu unterscheiden. Bei der Z 7 geht es darum, dass der oder die Vertragsbedienstete, welche bzw. welcher gekündigt werden soll, bereits einen Anspruch auf Alterspension erworben hat. Unabhängig vom Lebensalter kommt es also einzig auf den Erwerb des Pensionsanspruches an, der freilich wiederum nach den gesetzlichen Pensionsversicherungsvorschriften an ein gewisses vorgeschriebenes Anfallsalter und erworbene Versicherungszeiten anknüpft. Dieser Pensionsanspruch setzt also voraus, dass ein Pensionsantrag bereits gestellt wurde oder aber mit Erfolgsaussicht gestellt werden könnte. Es geht dabei um keine Frühpension, sondern eben um die

Regelalterspension. Dies wird vom Gesetzgeber mit der Wortfolge „Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung“ umschrieben.

Dem gegenüber geht es bei der Z 8 einzig um die Vollendung eines bestimmten Lebensalters, nämlich des 65. Lebensjahres und hinzutretend dazu einen bestehenden Ruhegenussanspruch aus einem öffentlichen Dienstverhältnis, der bereits aktuell ist oder mit Erfolg geltend gemacht werden könnte. Kurz gefasst bedeutet dies, dass Z 7 an einen bestehenden Regelpensionsanspruch anknüpft, während Z 8 auf das absolvierte 65. Lebensjahr und einen hinzutretenden Pensionsanspruch abstellt.“

Trotz des Wortlautes des § 32 Abs. 2 Z 7 VBG 1948, der als Kündigungsgrund nur das „Erreichen des aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter“ nennt, wird entsprechend der dahinter liegenden Intention des Gesetzes in der Literatur vorausgesetzt, dass der Dienstgeber dann zur Kündigung berechtigt ist, wenn der Dienstnehmer einen Pensionsantrag bereits gestellt hat oder mit Erfolg stellen könnte. Dazu führt der OGH (Erkenntnis vom 28. 10. 2013, 8ObA68/13b) aus, dass sich aus der Judikatur des Gerichtshofes der Europäischen Union zur Altersdiskriminierung ableiten lasse, dass der Gerichtshof eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsgebers jedenfalls bei Erreichen des Regelpensionsalters für zulässig erachte, wenn der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf eine der Höhe nach angemessene Altersrente habe, sofern dieser Maßnahme ein legitimes Schutzziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung zugrunde liege. Im gegebenen Zusammenhang sei anerkannt, dass die Förderung von Einstellungen bzw. die Eindämmung der Arbeitslosigkeit sowie die Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung ein legitimes Ziel der Sozial- und Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaat darstelle. Im Anlassfall bestehe kein Zweifel, dass § 32 Abs. 2 Z 7 den hier angeführten Zielen diene.

Kreil (Rechtfertigungsgründe in der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung, ZAS 2010, 206ff) betont unter Hinweis auf das Urteil des EuGH in der Rs Palacios, dass die Pensionsberechtigung als Rechtfertigung für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses taue. Die relevante Altersgrenze lag laut der fraglichen Rechtsgrundlage (einem Tarifvertrag) beim vollendeten 65. Lebensjahr. Wesentlich dabei war die Koppelung dieser Altersgrenze mit einem Anspruch auf Alterspension, dh. eine Altersgrenze ohne dieses Zusatzkriterium hätte wohl nicht standgehalten (vgl. auch Runggaldier, Zwangsversetzung in den Ruhestand: unzulässige Altersdiskriminierung?, RdW 2007, 735). Auch in der Rs Age Concern England (Rs C-388/07) wurde eine 65-Jahre-Altersgrenze – ebenfalls verknüpft mit der Ruhestandsversetzung – als grundsätzlich erlaubt angesehen. Dementsprechend werde von der österreichischen Rechtsprechung die Altersgrenze im Zusammenhang mit dem allgemeinen Kündigungsschutz nicht starr gehandhabt, sondern nach Maßgabe der damit verbundenen Pensionsberechtigung und sogar danach, ob dieser Pensionsanspruch im Einzelfall einen angemessenen sozialen Schutz gewähre, beurteilt. Somit dürfte die Lösung für die gesetzliche Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht in einer reinen Altersgrenze, sondern in ihrer Kombination mit der (regulären) Pensionsberechtigung liegen.

#### **Zu § 76 Abs. 5 Z 3:**

Nach § 76 Abs. 5 hat ein Vertragsbediensteter dem Land im Fall des Enden des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung, durch vorzeitige Auflösung oder durch Kündigung die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn die Ausbildungskosten am Tag der Beendigung dieser Ausbildung 3500,- € übersteigen. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

- das Dienstverhältnis nach Ablauf von fünf Jahren nach Beendigung der Ausbildung geendet hat,
- wenn das Dienstverhältnis aus im einzelnen angeführten Gründen (zB. mangelnde geistige oder körperliche Eignung, Handlungsunfähigkeit) vom Dienstgeber gekündigt worden ist oder
- bei begründetem Austritt

Eine ähnliche Regelung findet sich in § 2d Abs. 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993. Nach dieser Bestimmung besteht der Ausbildungskostenrückersatz ua. nicht bei begründetem vorzeitigem Austritt (§ 2d Abs. 4 Z 3 AVRAG). In seinem Erkenntnis vom 29. 9. 2014, 8 Ob A57/14m, hat der Oberste Gerichtshof erkannt, dass ein Mutterschafts Austritt keinen vorzeitigen Austritt aus wichtigem Grund im Sinn der traditionellen arbeitsrechtlichen Terminologie darstellt. Allerdings bestehe in dieser Hinsicht eine echte Gesetzeslücke, die geschlossen werden müsse. Aus diesem Grund sei die gesetzliche Bestimmung über den Ausschluss des Ausbildungskostenrückersatzes um das sondergesetzlich vorgesehene vorzeitige Auflösungsrecht für Mütter zu erweitern. Nach § 15r Mutterschutzgesetz kann die Dienstnehmerin während des Mutterschutzes oder während der Elternkarenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären. Mit dieser Möglichkeit soll einer Mutter nicht nur der Abfertigungsanspruch gewährt werden,

sondern ihr auch erleichtert werden, bei ihrem Kind zu bleiben, ohne an Kündigungsfristen und -termine gebunden zu sein. Dabei handelt es sich um ein besonderes gesetzliches Auflösungsrecht.

Vor diesem Hintergrund wird auch im Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz der Ausschluss des Ausbildungskostenrückersatzes um das sondergesetzlich gewährleistete Auflösungsrecht nach § 15r Mutterschutzgesetz 1979 und § 33 Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz erweitert.

**Zu § 82a Abs. 3:**

Die in dieser Novelle vorgesehenen Neuerungen hinsichtlich Pflegekarenz und Frühkarenz sowie Bildungskarenz bedingen auch eine Anpassung der Bestimmungen über die „Abfertigung neu“. Die Beitragsgrundlagen bei Pflegekarenz und Frühkarenz werden an die Regelung der Beitragsgrundlage bei Familienhospizkarenz (1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes) angepasst.

**Zu § 83:**

Die Bestimmungen über die „Abfertigung alt“ sind an verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung anzupassen (Teilzeit in Folge von Familienhospiz und Bildungskarenz).

**Zu § 87 Abs. 1 zweiter Satz:**

Mit der Novelle LGBl. Nr. 29/2015 wurde das Kärntner Musikschulgesetz 2012, LGBl. Nr. 73/2012, dahingehend geändert, das eine pädagogisch-didaktische und organisatorische Integration der bestehenden slowenischen Musikschule im Musikschulwesen des Landes Kärnten unter gleichzeitiger Wahrung der Identität der slowenischen Volksgruppe und ihrer Musikschule durchgeführt wurde. Die gesetzliche Verpflichtung des Landes Kärnten als Träger von Privatrechten Musikschulen als unselbständige Anstalten im Landesgebiet zu errichten und zu führen erstreckt sich auch auf die „Slowenische Musikschule/Slovenska Glasbena šola“ (§ 5a Abs. 1 des Kärntner Musikschulgesetzes 2012). Nach § 6 Des Kärntner Musikschulgesetzes 2012 stehen die Lehrer der Musikschulen des Landes in einem Dienstverhältnis zum Land Kärnten. Sie müssen die für den Unterricht in ihrem Fach erforderliche Befähigung besitzen. Als Qualifikationserfordernis für Leiter und Lehrer der slowenischen Musikschule sieht § 6 Abs. 3a eine entsprechende Befähigung zur Erteilung des Musikunterrichtes auch in der slowenischen Unterrichtssprache vor. Die Formulierung lehnt sich an jene des § 3 Abs. 9 des Landesvertragslehrerpersonengesetzes in der Fassung des Art. V der Dienstrechtsnovelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 2011/2013, an. Da die Befähigung zur Erteilung des Musikunterrichtes in der slowenischen Unterrichtssprache Aufnahmevoraussetzung nach § 87 des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994 ist, wird in § 87 auch auf § 6 Abs. 3a des Kärntner Musikschulgesetzes 2012 verwiesen.

**Zu § 87 Abs. 2:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 4a K-DRG 1994.

**Zu § 89 Abs. 1:**

Bei der Einstellungskommission für Lehrer des Kärntner Landeskonservatoriums soll bei den Vertretern aus dem Verwaltungsbereich auf die für das Kärntner Landeskonservatorium zuständige Abteilung abgestellt werden, nicht auf die entsprechende Unterabteilung, um sicherzustellen, dass entsprechende Bedienstete zur Verfügung stehen.

**Zu § 100:**

Vertragslehrern des Landeskonservatoriums gebührt nach § 100 Abs. 1 lit. b eine Provision, wenn das Dienstverhältnis vom Lehrer aus Anlass der Vollendung des 60. Lebensjahres, bei weiblichen Vertragslehrern des 55. Lebensjahres gekündigt wird und er bzw. sie eine nähere umschriebene Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nachweist. Um keine altersdiskriminierende Bestimmung vorzusehen, soll für die Gewährung der Provision darauf abgestellt werden, dass das Dienstverhältnis nach § 77 Abs. 2 lit. h wegen Erreichens des in der gesetzlichen Pensionsversicherung für männliche Versicherte vorgeschriebenen Anfallsalters und Bezug einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird (§ 77 Abs. 2 lit. h) oder nach dem in dieser Novelle neu eingefügten § 76 Abs. 1 lit. f mit dem 65. Lebensjahr ex lege endet oder vom Dienstnehmer gekündigt wird. Da das Recht der gesetzlichen Sozialversicherung laufend Änderungen unterliegt, soll nicht mehr auf einzelne Pensionsarten in der gesetzlichen Pensionsversicherung abgestellt werden, sondern generell auf eine unbefristete Pension in der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Mit der 20. K-LVVG-Novelle, LGBl. Nr. 9/2015, wurde bereits § 77 Abs. 2 lit. h K-LVVG 1994 an § 32 Abs. 2 Z 7 VBG 1948 als Folge des Urteils des EuGH vom 18. 11. 2010, Rs C-356/01 (Kleist) angepasst. Der EuGH hatte entschieden, dass eine nationale Regelung, die einem Arbeitgeber erlaubt, Arbeitnehmer

zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben, eine verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn Frauen diesen Anspruch in einem Alter erwerben, das fünf Jahre niedriger ist, als das Alter, in dem der Anspruch für Männer entsteht.

**Zu § 117:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu Anlage 10:**

Die Bestimmungen finden sich bereits derzeit in § 31 des Kärntner Objektivierungsgesetzes und sollen aus Gründen der Systematik ihren Platz im K-LVBG finden.

**Zu Art. III (Änderung des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes)**

**Zu § 6a Abs. 7:**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Mitglieder der Prüfungskommission für Standesbeamte von der Landesregierung zu bestellen sind. Nach der geltenden Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung (K-GEA), LGBl. Nr. 33/2015, idF LGBl. Nr. 44/2016, fällt diese Aufgabe in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion.

**Zu § 23c:**

Zur Pfllegeteilzeit ist anzumerken, dass ein teilweiser bzw. gänzlicher Ausfall von Bediensteten kleine und mittlere Gemeinden zum Teil vor große Herausforderungen stellt, da die Aufgaben des in Pfllegeteilzeit befindlichen Bediensteten entweder durch im Dienst befindliche Bedienstete übernommen werden müssen oder für eine Vertretung gesorgt werden muss. Hinsichtlich der Pfllegeteilzeit soll daher eine ähnliche Regelung wie jene in § 26 Abs. 2 K-MEKG getroffen werden, wonach in Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte bzw. unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig ist, da die Gewinnung von Arbeitskräften mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß als 50 % erfahrungsgemäß problematisch ist.

**Zu § 16a Abs. 1a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 93 K-DRG 1994.

**Zu § 43a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 305a K-DRG 1994.

**Zu § 75:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu § 76a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 137b K-DRG 1994.

**Zu Art. IV (Änderung des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes)**

**Zu § 4:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 4a K-DRG 1994.

**Zu § 23a:**

Zur Pfllegeteilzeit ist anzumerken, dass ein teilweiser bzw. gänzlicher Ausfall von Bediensteten kleine und mittlere Gemeinden zum Teil vor große Herausforderungen stellt, da die Aufgaben des in Pfllegeteilzeit befindlichen Bediensteten entweder durch im Dienst befindliche Bedienstete übernommen werden müssen oder für eine Vertretung gesorgt werden muss. Hinsichtlich der Pfllegeteilzeit soll daher eine ähnliche Regelung wie jene in § 26 Abs. 2 K-MEKG getroffen werden, wonach in Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte bzw. unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig ist, da die Gewinnung von Arbeitskräften mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß als 50 % erfahrungsgemäß problematisch ist.

**Zu § 26 Abs. 1:**

Angleichung an § 27 Abs. 2 K-GBG. In der Praxis wurde die Verwendungszulage bereits immer bei Ansprüchen, die nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, so wie die Dienstzulage, die Verwaltungsdienstzulage, die Personalzulage, die Pflegedienstzulage, die Kindergartenleiterzulage und die Ergänzungszulage berücksichtigt. Dies spielt insbesondere bei der Berechnung von Abfertigung, Jubiläumszuwendung und Überstunden eine Rolle.

**Zu § 26 Abs. 4:**

Die Regelungen über die Bildungskarenz sollen im K-GVVBG über den Verweis auf das K-LVVBG eingeführt werden, weil das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz diese Form des Karenzurlaubes bereits kennt und eine Gleichstellung der betroffenen Bediensteten mit den Gemeindemitarbeiterinnen erfolgen soll. Die Einführung der Bildungsteilzeit, welche sozialpartnerschaftlich noch nicht diskutiert wurde und welche sich auch im Gemeindemitarbeiterinnengesetz noch nicht wiederfindet, soll bis zum Abschluss der diesbezüglichen sozialpartnerschaftlichen Beratungen hintangestellt werden.

**Zu § 55 Abs. 3 und § 59 Abs. 2:**

Vielfach wird es als ungerecht empfunden, dass nach der derzeitigen Rechtslage für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses im ersten und letzten Dienstjahr ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsausmaßes gebührt, obwohl der Bedienstete möglicherweise nur wenige Tage seinen Dienst verrichtet hat. Es soll daher eine Aliquotierung in der Weise stattfinden, dass für jedes Kalenderjahr, in dem der Bedienstete nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde steht, das konkrete Urlaubsausmaß anhand des Verhältnisses der Jahresarbeitszeit eines ganzjährig beschäftigten Bediensteten zur Jahresarbeitszeit des betroffenen Bediensteten berechnet wird. Anhand eines konkreten Beispiels könnte die Berechnung folgendermaßen erfolgen:

**Beispiel** für einen Vollbeschäftigten, der 1 Monat und 4 Tage beschäftigt ist:

**Bei einer nach Monaten gegliederten Berechnung:***Im ersten Monat:*

224 Stunden Urlaub/Jahr (:12)

18,67 Stunden Urlaub /Monat

Urlaubsausmaß im ersten Monat: 18,67 Stunden

*Im zweiten Monat:*

4 Tage

monatliche Normalarbeitszeit:  $37,5 \times 4,3 = 161,25$  Stunden

4 Tage  $\times 7,5$  Stunden = 30 Stunden

$30 : 161,25 = 18,60$

monatliches Beschäftigungsausmaß: 18,60 %

18,60 % von 18,67 Urlaubsstunden/ Monat = 3,47 Stunden

Urlaubsausmaß im zweiten Monat: 3,47 Stunden

Gesamturlaubsanspruch für 1 Monat und 4 Tage: 22,14 Stunden

**Bei einer auf das Gesamtjahr bezogenen Berechnung:**

monatliche Normalarbeitszeit: 161,25 Stunden

Jahresarbeitszeit: 1935 Stunden

*Im ersten Monat:*

161,25 Stunden

*Im zweiten Monat:*

30 Stunden

Gesamtarbeitszeit im ersten und zweiten Monat: 191,25 Stunden

Gesamtarbeitszeit : Jahresarbeitszeit :  $191,25 : 1935 = 9,88$  %

224 Urlaubsstunden/Jahr: davon 9,88 %: 22,13 Urlaubsstunden (Rundungsdifferenz)

Gesamturlaubsanspruch für 1 Monat und 4 Tage: 22,14 Stunden

**Zu § 65:**

Anpassung der Überschrift an den Gesetzesinhalt.

**Zu § 73a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 82a K-LVVG 1994.

**Zu § 74:**

Die Bestimmungen über die „Abfertigung alt“ sind an verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung anzupassen (Teilzeit in Folge von Familienhospiz und Bildungskarenz).

**Zu Art. V (Änderung des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes)****Zu § 5 Abs. 3:**

Nach § 5 Abs. 1 des K-GMG hat der Gemeinderat alljährlich vor der Feststellung der übrigen Teile des Voranschlages den Stellenplan zu beschließen, aus dem die Beschäftigungsobergrenzen aller Gemeindemitarbeiterinnen für das folgende Jahr zu entnehmen sind. Bei der Feststellung dieses Stellenplanes hat der Gemeinderat die Anzahl der Planstellen unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit auf den zur Bewältigung der Aufgaben der Gemeinde notwendigen Umfang zu beschränken und die Festlegungen des Beschäftigungsrahmenplans einzuhalten.

In Art. VI Abs. 2 des LGBl. Nr. 96/2011 ist vorgesehen:

*„(2) Bedienstete einer Gemeinde, deren Dienstverhältnis dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz oder dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz unterliegt, sind bei der Beschäftigungsobergrenze des Stellenplanes nach § 5 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes zu berücksichtigen. Dabei sind diese Planstellen im Stellenplan nach § 5 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes unter Bedachtnahme auf die Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung und die tatsächliche Verwendung in Gehaltsklassen und Stellenwerten auszu-drücken.“*

In § 5 Abs. 3 findet sich derzeit eine Verpflichtung der Landesregierung mit Verordnung Beschäftigungsrahmenpläne für die Gemeinden, gegliedert nach Gemeindegrößen, Einwohnerzahlen, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Strukturen sowie demografischer und geographischer Kriterien und zentralörtlicher Funktionen aufzustellen. In diesen Beschäftigungsrahmenplänen soll unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit eine Normalausstattung mit Gemeindemitarbeiterinnen und eine Strukturierung nach Gruppen von Gehaltsklassen unter Berücksichtigung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung vorgesehen werden.

Ähnlich sehen § 2 Abs. 2 des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes und § 3 Abs. 2 des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes eine Verordnungsermächtigung für einen Normalplan für Gemeinden nach Größengruppen und unter Beachtung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Strukturen vor. Dementsprechend ist in § 2 und Anlage 1 der Durchführungsverordnung zum Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, LGBl. Nr. 12/1982, idgF, ein entsprechender Normalplan für Gemeindebeamte- und vertragsbedienstete der Hoheitsverwaltung abgebildet. Dieser erfasst allerdings nur den Bereich der Hoheitsverwaltung.

In der Praxis hat es sich gezeigt, dass die derzeit nach dem K-GMG gültigen Regelungen, die die Landesregierung verpflichten, Beschäftigungsobergrenzen für alle Bereiche der Gemeindeverwaltung vorzusehen, nicht umsetzbar und zweckmäßig sind. Während es Beschäftigungsobergrenzen für die Hoheitsverwaltung seit jeher gegeben hat (siehe K-GBG und K-GVVG und die Durchführungsverordnung zum Gemeindebedienstetengesetz), wurden andere Bereiche, wie der technisch-handwerkliche Bereich in Form der Bauhöfe, der erzieherisch-pädagogische Bereich, wie Kindergärten und Horte, oder der Pflegebereich mit den Wohn- und Pflegeheimen, bisher nicht erfasst.

Eine Aufnahme dieser Bereiche in Beschäftigungsrahmenpläne ist aus mehreren Gründen nicht sinnvoll bzw. nicht durchführbar.

So sind für den erzieherisch-pädagogischen Bereich und den Pflegebereich in spezifischen Materiengesetzen Sonderregelungen über die Personalausstattung getroffen worden. So sieht etwa § 7 Abs. 2 des Kärntner Heimgesetzes – K-HG, LGBl. Nr. 7/1996 vor, dass die Landesregierung durch Verordnung die näheren Bestimmungen über die personelle Ausstattung in Heimen zu regeln hat. Sie hat hierbei insbesondere auf die von den einzelnen Einrichtungen zu erbringenden Leistungen und die damit

verbundenen spezifischen Erfordernisse insbesondere an Hilfs- und Betreuungsleistungen, an heil- und sonderpädagogischen Leistungen oder sonstigen Leistungen zur Eingliederung Behinderter und auf die Zahl und das Alter der Bewohner der Einrichtung und auf den Grad ihrer Pflegebedürftigkeit Bedacht zu nehmen. Für die Betreuung von volljährigen, nicht behinderten Bewohnern sind jedenfalls entsprechend Personen vorzusehen, die die erforderlichen Kenntnisse im Bereich der Altenhilfe, der Krankenhilfe und der Ersten Hilfe aufweisen. Eine erforderliche Anzahl von Personen muss zur freiberuflichen Ausübung des Krankenpflegefachdienstes berechtigt sein. Dementsprechend sieht die Kärntner Heimverordnung, LGBl. Nr. 40/2005, entsprechende personelle Erfordernisse für die pflegerische und soziale Betreuung vor. Das Kärntner Kinderbetreuungsgesetz – K-KBG, LGBl. Nr. 13/2011, normiert ebenso genaue personelle Erfordernisse für Kinderbetreuungseinrichtungen. In diesen Bereichen sind also Beschäftigungsrahmenpläne aus Gründen der Verwaltungsökonomie nicht erforderlich und zielführend, da ohnehin den spezifischen Anforderungen des Materiengesetzgebers entsprochen werden muss.

Im technisch-handwerklichen Bereich stellen sich die Organisation und die Strukturen zur Bewältigung der Aufgaben in den Gemeinden äußerst mannigfaltig dar. Zum einen werden diese Aufgaben, wie Straßenpflege,- erhaltung- und errichtung, Wasserver- und Abwasserentsorgung, Abfallentsorgung oder Bestattungsdienste mit eigenen Mitarbeitern durchgeführt, zum anderen werden diese Aufgaben durch ausgegliederte Rechtsträger oder beauftragte Unternehmen wahrgenommen. Aus diesen Gründen werden in diesen Bereichen keine generellen Beschäftigungsobergrenzen für bestimmte Gemeinden, etwa nach Größenklassen gestaffelt, vorgesehen. Die im Bereich der Hoheitsverwaltung für die Ermittlung von Beschäftigungsobergrenzen herangezogenen Bezugsgrößen, wie Einwohnerzahlen, Gemeindefläche, wirtschaftlichen Strukturen und zentralörtlichen Funktionen können hier nicht als Begründung für Beschäftigungsobergrenzen dienen, weil die Organisation und Struktur der Gemeindeverwaltung hier derart vielfältig ist.

Aus diesen Gründen wird die Verpflichtung der Landesregierung zur Erlassung einer Verordnung in eine Ermächtigung für jene Bereiche umgewandelt, in welchen die Normierung von Beschäftigungsobergrenzen aus Gründen der Verwaltungsökonomie und der gleichartigen Aufgabenbesorgung sinnvoll ist. Dies sind im Rahmen des K-GMG jene Bereiche, in denen folgende Berufsgruppen (Modellfunktionen) tätig sind:

- administrativ-kaufmännischer Bereich
- Bürger- und Kundenorientierter Bereich
- Führungsfunktionen, die auf die erstgenannten Bereiche bezogen sind

Bei der Festlegung einheitlicher Bezugsgrößen und Parameter, die für die Festlegung von Beschäftigungsobergrenzen maßgeblich sein sollen, wurden die bisher normierten Kriterien evaluiert. Die Neubewertung hat ergeben, dass die Kriterien Einwohnerzahlen unter besonderer Berücksichtigung von Zweitwohnsitzen, Gemeindefläche, verwaltungsorganisatorische und wirtschaftliche Strukturen und zentralörtliche Funktionen für die Festlegung von Gemeindeklassen maßgeblich sind. Im Rahmen der Einwohnerzahlen werden Personen, die ihren Hauptwohnsitz (§ 1 Meldegesetz 1991) in der Gemeinde haben, berücksichtigt. Wie die Erfahrungen der Verwaltung zeigen, rufen eine größere Anzahl an Zweitwohnsitzen vermehrt Verwaltungsaufwand bei den oben angeführten Berufsgruppen nach sich. Mit verwaltungsorganisatorischen Strukturen soll auf die Bildung von Verwaltungsgemeinschaften Bedacht genommen werden, die etwa im Abgabebereich oder im bautechnischen Sachverständigenbereich Aufgaben für die Gemeinden erledigen. Die wirtschaftlichen Strukturen berücksichtigen das Ausmaß des Verwaltungsaufwands bedingt durch die Unternehmensstruktur in der Gemeinde und Aufgaben im Tourismus.

„Zentrale Orte“ ist ein Begriff der fachlichen Raumordnung. Gemeint sind im Sinn dieses Gesetzes Gemeinden im Land Kärnten, deren Ausstattung mit zentralen Einrichtungen über den Bedarf der ortsansässigen Bevölkerung und Wirtschaft hinausgeht, sodass diese auch von der Bevölkerung und Wirtschaft ihres Verflechtungsbereiches genutzt werden können (vgl. auch § 10 Abs. 5 des Kärntner Gemeindeplanungsgesetz 1995 – K-GplG 1995, § 2 des Kärntner Raumordnungsgesetzes – K-ROG). Im gegenständlichen Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass unter einem „Verflechtungsbereich“ der räumliche Bereich jener Gemeinden zu verstehen ist, deren Bevölkerung und Wirtschaft vom zugehörigen zentralen Ort mit dessen zentralen Einrichtungen versorgt wird. Sofern eine Gemeinde zentralörtliche Funktionen aufweist, ist naturgemäß ein höherer Verwaltungsaufwand zu erwarten

Nach § 2 Abs. 1 Z 39 des Steiermärkischen Raumordnungsgesetzes 2010 sind zentrale Orte Gemeinden mit einem Angebot an öffentlichen und privaten Dienst- und Versorgungsleistungen von zumindest überörtlicher Reichweite. Die Verordnung der NÖ Landesregierung über ein Raumordnungsprogramm zur Sicherung und Verbesserung der Versorgung der Bevölkerung mit zentralen Einrichtungen (Zentrale-Orte-Raumordnungsprogramm) sieht vor: „Ein zentraler Ort ist das baulich zusammenhängende

Siedlungsgebiet, das innerhalb einer Gemeinde die Funktion des Hauptortes erfüllt und im besonderen Maße Standort zentraler Einrichtungen ist, die in der Regel nicht nur die Bevölkerung der eigenen Gemeinde, sondern auch die Bevölkerung der Umlandgemeinden versorgen.“ „Zentrale Einrichtungen sind öffentliche und private Einrichtungen, die der Bevölkerung Güter und Dienstleistungen bereitstellen. Es sind dies Ämter und Behörden, Einrichtungen der beruflichen Interessenvertretungen, des Gesundheits- und Sozialwesens, des Schul- und Bildungswesens, des Kulturwesens, des Kultuswesens, des Verkehrs- und Kommunikationswesens, des nahbedarfstätigen produzierenden Gewerbes, des Dienstleistungsgewerbes, des Handels, des Geld- und Kreditwesens, Dienstleistungseinrichtungen der Freien Berufe sowie Sport-, Freizeit- und Vergnügungseinrichtungen.“

Zentrale Einrichtungen sind also öffentliche und private Institutionen, die für die Bevölkerung und Wirtschaft, Güter und Dienstleistungen sowie den Zugang zu Infrastruktureinrichtungen bereitstellen (vgl. auch § 2 Abs. 3 letzter Satz Oö. Raumordnungsgesetz 1994 – Oö. ROG 1994).

**Zu § 7:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 4a K-DRG 1994.

**Zu § 13 Abs. 6:**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Mitglieder der Prüfungskommission für Standesbeamte von der Landesregierung zu bestellen sind. Nach der geltenden Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung (K-GEA), LGBl. Nr. 33/2015, idF LGBl. Nr. 44/2016, fällt diese Aufgabe in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion.

**Zu § 19:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 22b K-LVVG 1994.

**Zu § 37a:**

Pflegeteilzeit: vgl. die Erläuterungen zu § 55a K-DRG 1994.

**Zu § 42 Abs. 7 und § 66:**

Pflegekarenz: vgl. die Erläuterungen zu § 79a K-DRG 1994.

**Zu § 61 Abs. 6:**

Vielfach wird es als ungerecht empfunden, dass nach der derzeitigen Rechtslage für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses im ersten und letzten Dienstjahr ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsausmaßes gebührt, obwohl der Bedienstet möglicherweise nur wenige Tage seinen Dienst verrichtet hat. Es soll daher eine Aliquotierung in der Weise stattfinden, dass für jedes Kalenderjahr, in dem der Bedienstete nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde steht, das konkrete Urlaubsausmaß anhand des Verhältnisses der Jahresarbeitszeit des betroffenen Bediensteten zur Jahresarbeitszeit eines ganzjährig beschäftigten Bediensteten berechnet wird. Anhand eines konkreten Beispiels könnte die Berechnung folgendermaßen erfolgen:

**Beispiel** für einen Vollbeschäftigten, der 1 Monat und 4 Tage beschäftigt ist:

**Bei einer nach Monaten gegliederten Berechnung:**

Im ersten Monat:

200 Stunden Urlaub/Jahr (:12)

16,67 Stunden Urlaub /Monat

Urlaubsausmaß im ersten Monat: 16,67 Stunden

Im zweiten Monat:

4 Tage

monatliche Normaldienstzeit zuzüglich Ruhepausen:  $40 \times 4,3 = 172$  Stunden

$4 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} = 32$  Stunden

$32 : 172 = 18,60$

monatliches Beschäftigungsausmaß: 18,60 %

18,60 % von 16,67 Urlaubsstunden/ Monat = 3,10 Stunden

Urlaubsausmaß im zweiten Monat: 3,10 Stunden

Gesamturlaubsanspruch für 1 Monat und 4 Tage: 19,77 Stunden



**Bei einer auf das Gesamtjahr bezogenen Berechnung:**

monatliche Normaldienstzeit zuzüglich Ruhepausen:  $40 \times 4,3 = 172$  Stunden

Jahresarbeitszeit: 2064 Stunden

**Im ersten Monat:**

172 Stunden

**Im zweiten Monat:**

32 Stunden

Gesamtarbeitszeit im ersten und zweiten Monat: 204 Stunden

Gesamtarbeitszeit : Jahresarbeitszeit :  $204 : 2064 = 9,88 \%$

200 Urlaubsstunden/Jahr: davon 9,88 %: 19,76 Urlaubsstunden (Rundungsdifferenz)

**Gesamturloabsanspruch für 1 Monat und 4 Tage: 19,76 Stunden**

**Zu § 80 Abs. 2 und § 82:**

Nach der Neuregelung ist bei einem Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse (Überstellung) der Vorrückungstichtag neu zu berechnen (§ 82). Ist das Gehalt in der höheren Gehaltsklasse nach Ermittlung des neuen Vorrückungstichtages und der neuen Gehaltsstufe in der höheren Gehaltsklasse geringer als in der bisherigen Gehaltsklasse, erfolgt die Einstufung jedenfalls in jene Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse, deren Gehalt zumindest 50 Euro über dem Gehalt der bisherigen Einstufung liegt. Diese schon bisher anzuwendende Vorschrift soll die Mitarbeiterin vor unverschuldeten Gehaltsverlusten bewahren.

Der Gemeindemitarbeiterin sind bei der Berechnung des Vorrückungstichtages im Zeitpunkt ihrer Einstellung und ihrer Überstellung (§ 80 Abs. 2) einschlägige öffentliche wie private Vordienstzeiten, das sind Zeiten **der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit**, in denen die Gemeindemitarbeiterin für die vorgesehene Verwendung wichtige Berufserfahrung erworben hat, bis zu dem in Abs. 2 definierten Höchstausmaß anzurechnen.

Die Neuberechnung des Vorrückungstichtages bei Überstellung in eine höhere Gehaltsklasse stellt einen Kompromiss zwischen einer linearen Überstellung und einem Überstellungsverlust dar. Bei einer linearen Überstellung von einer Gehaltsstufe einer bestimmten Gehaltsklasse in dieselbe Gehaltsstufe einer höheren Gehaltsklasse, käme es zu größeren Kostenwirkungen, nachdem das Entgelt einer höheren Gehaltsklasse über dem Entgelt der niedrigeren Gehaltsklasse liegt und es somit zu einem doppelten Gewinn für den Bediensteten sowohl durch die Überstellung in die höhere Gehaltsklasse als auch durch die Einstufung in dieselbe Gehaltsstufe wie bisher kommen würde. Andererseits sollte jedoch auch sichergestellt werden, dass Bedienstete im Falle einer Beförderung abhängig von der jeweiligen Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe auch einen merkbaren Verdienstzugewinn haben sollten, da es andernfalls keine monetäre Motivation für eine Weiterentwicklung der Stelle (und somit Überstellung in eine höhere Gehaltsklasse) gäbe.

Nachdem in der Regel das Ausmaß an anrechenbaren Vordienstzeiten in einer höheren Gehaltsklasse größer ist als in der bisherigen niedrigeren Gehaltsklasse, können schlussendlich idR mehr Jahre angerechnet werden als in der ehemaligen niedrigeren Gehaltsklasse. Mit der Neufestsetzung des Vorrückungstichtages wird sichergestellt, dass Bedienstete die ihnen bei Anstellung angerechneten Vordienstzeiten nicht mehr verlieren können. Lediglich jene Dienstzeiten, welche der Bedienstete seit seiner Anstellung in der niedrigeren Gehaltsklasse verbracht hat, könnten verlustig gehen, sofern die vorhandenen Zeiten über das laut K-GMG iVm K-GMVZV höchstzulässige Ausmaß an Berufserfahrungsjahren hinausgehen. Ist das Gehalt in der höheren Gehaltsklasse nach Ermittlung des neuen Vorrückungstichtages und der neuen Gehaltsstufe in der höheren Gehaltsklasse geringer als in der bisherigen Gehaltsklasse, erfolgt die Einstufung jedenfalls in jene Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse, deren Gehalt zumindest 50 Euro über dem Gehalt der bisherigen Einstufung liegt, um einen Mindestzugewinn sicherzustellen.

Beispiele zur Überstellung in eine höhere Gehaltsklasse Sachverhalt:

Ein Gemeindebediensteter, Stellenwert 54 (= Gehaltsklasse 14), derzeit in Gehaltsstufe 8, soll in die nächst höhere Gehaltsklasse (Stellenwert 57 = Gehaltsklasse 15) überstellt werden.

**Berechnungsbeispiel 1: Lineare Überstellung**

Im Falle einer linearen Überstellung würde der betroffene Mitarbeiter einmal durch die Überstellung in eine höhere Gehaltsklasse (von Stellenwert 54 auf 57 = Gehaltsklasse 14 auf 15) und zusätzlich noch

einmal durch die Beibehaltung der bisherigen Gehaltsstufe (Gehaltsstufe 8) profitieren. Aus Kostengründen sieht das K-GMG keine lineare Überstellung vor.

Gehaltsklassen		14	15
Stellenwert		54	57
Dienst- jahre	Gehalts- stufe		
0	1	€ 2.860,00	€ 2.962,86
1		€ 2.860,00	€ 2.962,86
2	2	€ 3.001,15	€ 3.139,00
3		€ 3.001,15	€ 3.139,00
4	3	€ 3.114,93	€ 3.256,07
5		€ 3.114,93	€ 3.256,07
6	4	€ 3.199,18	€ 3.343,60
7		€ 3.199,18	€ 3.343,60
8	5	€ 3.284,52	€ 3.432,22
9		€ 3.284,52	€ 3.432,22
10	6	€ 3.369,86	€ 3.519,74
11		€ 3.369,86	€ 3.519,74
12	7	€ 3.454,11	€ 3.608,37
13		€ 3.454,11	€ 3.608,37
14	8	€ 3.539,45	€ 3.695,91
15		€ 3.539,45	€ 3.695,91
16	9	€ 3.539,45	€ 3.784,53
17		€ 3.539,45	€ 3.784,53

finanzieller Unterschied: € 156,46

### Berechnungsbeispiel 2: Neuberechnung des Vorrückungsstichtages (ohne Anwendung der 50-Euro-Regel)

Bei Stellenwert 57 (= Gehaltsklasse 15) besteht die Möglichkeit, maximal 10 Jahre anzurechnen. Der Bedienstete befindet sich annahmegemäß bereits in Gehaltsstufe 8. Gäbe es die Bestimmung in § 82 Abs. 2 K-GMG nicht, wonach die Einstufung in jene Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse zu erfolgen hat, deren Gehalt um zumindest 50 Euro über dem Gehalt der bisherigen Einstufung liegt (3.608,37 Euro), würde sich ein Überstellungsverlust von € 19,71 ergeben (3.519,74 Euro statt wie zuvor 3.539,45 Euro).

Gehaltsklassen		14	15
Stellenwert		54	57
Dienst- jahre	Gehalts- stufe		
0	1	€ 2.860,00	€ 2.962,86
1		€ 2.860,00	€ 2.962,86
2	2	€ 3.001,15	€ 3.139,00
3		€ 3.001,15	€ 3.139,00
4	3	€ 3.114,93	€ 3.256,07
5		€ 3.114,93	€ 3.256,07
6	4	€ 3.199,18	€ 3.343,60

7		€ 3.199,18	€ 3.343,60
8	5	€ 3.284,52	€ 3.432,22
9		€ 3.284,52	€ 3.432,22
10	6	€ 3.369,86	€ 3.519,74
11		€ 3.369,86	€ 3.519,74
12	7	€ 3.454,11	€ 3.608,37
13		€ 3.454,11	€ 3.608,37
14	8	€ 3.539,45	€ 3.695,91
15		€ 3.539,45	€ 3.695,91
16	9	€ 3.539,45	€ 3.784,53
17		€ 3.539,45	€ 3.784,53

finanzieller Unterschied: -€ 19,71

Die neue Gehaltsstufe ist davon abhängig, welche Gehaltsstufe in der höheren Gehaltsklasse betragsmäßig um zumindest € 50 über dem bisherigen Gehalt liegt. Die Formulierung „um zumindest € 50“ soll sicherstellen, dass es zu keinem Überstellungsverlust kommt und ein Bediensteter im Falle einer Überstellung nicht nur einen höheren Stellenwert aufweist, sondern auch faktisch mehr verdient.

Die Regelung des § 80 Abs. 2 K-GMG ist jedoch nicht so zu verstehen, dass die Einstufung in jede beliebige Gehaltsstufe erfolgen kann, welche um zumindest € 50 über der bisherigen Entlohnung liegt. Der Bedienstete darf nur in jene Gehaltsstufe überstellt werden, die mindestens 50 € über der bisherigen Entlohnung liegt, aber keine Gehaltsstufe darüber. Bei der Eruiierung der richtigen Gehaltsstufe innerhalb der höheren Gehaltsklasse gibt es keinen Ermessensspielraum für die Gemeinden.

Die Umschreibung des Begriffs „Vordienstzeiten“ wird präzisiert, indem auf öffentliche wie private Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit, in denen die Gemeindemitarbeiterin für die vorgesehene Verwendung wichtige Berufserfahrung erworben hat, abgestellt wird. Mit der Wendung „Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit“ wird klargestellt, dass es sich um tatsächlich auf Erwerb gerichtete Tätigkeit handeln muss, zB. unselbständige Tätigkeiten in einem Dienstverhältnis, Zeiten einer selbständigen beruflichen Tätigkeit, Werkverträge oder Forschungsaufträge.

Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schulzeiten, Ausbildungszeiten, Zeiten in einem Lehrverhältnis, Verwaltungspraktika, Studienzeiten, Praktika, die für die Ausbildung oder das Studium erforderlich sind, das Unterrichtspraktikum oder die Gerichtspraxis (vgl. auch § 12 Abs. 3 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956, idF BGBl. I Nr. 65/2015, wobei im Gegensatz zum K-GMG nach § 12 GehG aufgrund des expliziten Wortlautes auch Verwaltungspraktika anrechenbar sind).

Einschlägige Vordienstzeiten sind Zeiten, die eine deutlich bessere Verwendbarkeit des Bediensteten im Vergleich zu anderen potentiellen Bewerbern erwarten lassen und nicht ohnehin von der Mehrheit der potentiellen Bewerber vorgewiesen werden können, oder die gar vorausgesetzte Ausbildungszeiten für den jeweiligen Arbeitsplatz sind. Praktisch geht es daher vor allem um Zeiten, durch welche sich der Bedienstete hinsichtlich seiner Verwendbarkeit deutlich von typischen Berufseinsteigern abhebt. Ein Indiz zur Beurteilung der Verwendbarkeit ist dabei vor allem die Frage, ob der Bedienstete deutlich schlechter verwendbar wäre, wenn man sich die zu beurteilende Vordienstzeit wegdenkt. Also ob dann z.B. längere fachliche Einarbeitung und Einschulung auf dem neuen Arbeitsplatz notwendig wäre, oder ob der Bedienstete die Aufgaben für einen beachtlichen Zeitraum mangels Routine nur deutlich langsamer oder deutlich fehleranfälliger erfüllen könnte.

Gänzlich neu sind die Bestimmungen des Abs. 4. Bei Saisonbediensteten (§ 1 Abs. 2a) sind die Vordienstzeiten iSd Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Höchstgrenze (Abs. 2) im tatsächlichen Ausmaß anzurechnen. Dabei zählt eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen als ein halbes Jahr, bei einer Saison mit mehr als 26 Wochen wird auf die tatsächliche Dauer der Vordienstzeiten abgestellt.

Diese Sonderbehandlung der unbegrenzten Anrechnung von Vordienstzeiten ist dadurch gerechtfertigt, dass bei Saisonbediensteten kein unbefristetes Dienstverhältnis, sondern immer wiederkehrende befristete Dienstverhältnisse vorliegen, wodurch sich die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen nicht – wie bei einem unbefristeten Dienstverhältnis – automatisch ergibt. Zum Ausgleich für die mit den in Folge abgeschlossenen befristeten Verträgen einhergehenden Nachteile sollen die Vordienstzeiten unter

Außerachtlassung des Höchstausmaßes (Anlage 1) der Kärntner Gemeinde-Modellstellen- und Vordienstzeiten-Verordnung-K-GMVZV, LGBI. Nr. 15/2012, angerechnet werden. Der Gemeinde kommt bei mehrjährigen Saisonbediensteten zugute, dass sie über erfahrene Mitarbeiter verfügt, die bereit sind, auch nur für einen Teil des Jahres ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen (zB in den Bade – oder Skiliftbetrieben der Gemeinde). Dafür soll durch die Sonderregelung der Nachteil aufgewogen werden, den ein befristetes Dienstverhältnis bei der Vorrückung in höhere Gehaltsstufen mit sich bringt. Bei jeder neuerlichen Einstellung des Saisonbediensteten wird der Vorrückungsstichtag neu berechnet und das Höchstausmaß der anrechenbaren Vordienstzeiten wird im Gegensatz zum kontinuierlichen Aufstieg in der Skala der Gehaltsstufen bei unbefristeten Dienstverhältnissen nie überschritten. Ferner ist zu bedenken, dass die regelmäßig eingestellten Saisonbediensteten überwiegend in den Gehaltsklassen 1 bis 8 tätig sind, in welchen maximal 4 Jahre an Vordienstzeiten angerechnet werden. Zudem handelt es sich um das untere Segment der Gehaltsskala nach dem K-GMG, was zur Folge hat, dass zusätzlich angerechnete Vordienstzeiten finanziell nicht übermäßig ins Gewicht fallen. Durch die Aufrundung von Saisonen mit mind. 13 Wochen auf ein halbes Jahr soll dem Umstand entgegengewirkt werden, dass die Nachteile dieser Dienstverhältnisse ausschließlich dem Mitarbeiter aufgebürdet werden. Soweit das Dienstverhältnis weniger als 13 Wochen dauert, zählt für die Berechnung der Vordienstzeiten die tatsächliche Länge des konkreten Dienstverhältnisses. Die Begünstigung soll erst ab einer bestimmten Dauer des Dienstverhältnisses zum Tragen kommen. Zu verweisen ist auf den Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe. Dieser sieht für Lohnerhöhungen infolge längerer Betriebszugehörigkeit ebenso vor, dass eine Saison mit mindestens 13 Wochen als ein halbes Jahr zählt (ebenso bei der Berechnung der Jubiläumszuwendung). Darüberhinaus gebührt eine Jahresremuneration nur Arbeitnehmern, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind. Ähnliche Schutzbestimmungen für wiederholt befristet abgeschlossene Dienstverhältnisse bei demselben Dienstgeber finden sich beispielsweise in § 4a Abs. 3 Vertragsbedienstetengesetz 1948.

**Zu § 87 und § 88:**

Im Sinn einer Vereinheitlichung und Konsolidierung der Systematik des Gesetzes soll in den zitierten Bestimmungen einheitlich auf eine Dienstzeit von acht Monaten abgestellt werden (vgl. auch § 6 Abs. 6, § 5 Abs. 2 lit. d).

**Zu § 93 Abs. 3:**

Da die Vorschriften des § 93 Abs. 3 auch in § 100 enthalten sind, kann § 93 Abs. 3 entfallen.

**Zu § 101:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 82a K-LVBG 1994.

**Zu § 125:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu Art. VI (Änderung des Kärntner Stadtbeamtengesetzes – K-StBG)**

**Zu §§ 55, 72 und 79:**

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

**Zu § 92:**

Der ergänzende Hinweis auf § 15b soll klarstellen, dass die Bestimmungen über die Korridor pension auch für Stadtbeamte gelten. Vgl. auch § 94 Abs. 1.

**Zu § 94a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 305a K-DRG 1994.

**Zu § 147b:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 137b K-DRG 1994.

**Zu § 148:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu Art. VII (Änderung des Kärntner Pensionsgesetzes)**

**Zu § 2a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 305a K-DRG 1994.

**Zu § 6:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 237 Abs. 2d K-DRG 1994.

**Zu § 10:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 236 Abs. 4 K-DRG 1994.

**Zu § 21 Abs. 2a:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 246 Abs. 2a K-DRG 1994.

**Zu § 21 Abs. 4:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 246 Abs. 4 K-DRG 1994.

**Zu § 58:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu Art. VIII (Änderung des Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetzes)****Zu § 1 Abs. 2:**

In Anlehnung an die Änderung des Väter-Karenzgesetzes mit BGBl. I Nr. 149/2015 soll auch das K-MEKG 2002 geändert werden. Mit Erkenntnis vom 10. 12. 2013, G 16/2013, G 44/2013, hob der Verfassungsgerichtshof Teile des Fortpflanzungsmedizingesetzes auf. Die Möglichkeiten medizinisch unterstützter Fortpflanzung sollen – dem Erkenntnis des VfGH folgend – miteinander in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebenden Frauen offenstehen. Mit § 144 Abs. 2 und 4 ABGB werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt. Demgemäß sollen diesen Frauen, auf der Regelung des § 144 ABGB basierend, auch die Möglichkeiten der Elternkarenz und der Teilzeitbeschäftigung offen stehen. Entsprechend den Erläuterungen zum Väter-Karenzgesetz ist diese Erweiterung des Geltungsbereiches im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. 303 vom 2. 12. 2000, S 16, geboten (vgl. RV 904 XXV. GP).

**Zu § 5 Abs. 3:**

In Anlehnung an das Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, idgF, wird das individuelle Beschäftigungsverbot, das bereits im Zeitraum vor den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung zum Tragen kommt (§ 3 Abs. 3 MSchG 1979), an das Zeugnis eines Amtsarztes geknüpft, wenn bescheinigt wird, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Grundsätzlich hat der die Schwangere behandelnde Arzt zu bestätigen, ob ein Grund für eine vorzeitige Freistellung vorliegt. Mit dieser Bestätigung muss die werdende Mutter den Amtsarzt aufsuchen, oder wenn sie dazu nicht in der Lage ist, eine Person ihres Vertrauens zum Amtsarzt schicken. Aufgrund des in der ärztlichen Bestätigung angeführten Freistellungsgrundes stellt der Amtsarzt das qualifizierte Zeugnis aus. Eine amtsärztliche Untersuchung durch den Amtsarzt ist nicht erforderlich. (vgl. Knöfler, Mutterschutzgesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Kommentar, S 99).

**Zu §§ 26 Abs. 4, 43 Abs. 4:**

Die genannten Bestimmungen sehen vor, dass eine Teilzeitbeschäftigung nach K-MEKG nur in Anspruch genommen werden kann, wenn sich der Vater bzw. die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befinden. Die Europäische Kommission hat im EU Pilot-Verfahren Nr. 7385/15/JUST betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPMA, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der RL 96/34/EG bemängelt, dass diese Einschränkung in der RL 2010/18/EU nicht vorgesehen sei. Aus diesen Gründen und aufgrund der Überzeugung, dass es in der Privatautonomie der Eltern liegen soll, wie sie ihr Arbeitsleben im Fall der Elternschaft gestalten, soll von dieser Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (keine Karenz des zweiten Elternteils) Abstand genommen werden.

**Zu § 52 Abs. 2:**

Aktualisierung der Verweise auf Bundesrecht.

**Zu Art. IX (Änderung des Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetzes)**

**Zu § 1 Abs. 1:**

Vgl. die Erläuterungen zu § 4a K-DRG 1994.