



youunion.at

**youunion \_ Die Daseinsgewerkschaft  
LANDESGRUPPE KÄRNTEN**

**KÄRNTNER GEMEINDEMITARBEITERINNENGESETZ -  
K-GMG  
(In der Fassung LGBl. Nr. 24/2024)**

Eine Serviceleistung für Mitglieder

März 2024

**G e s e t z über das Dienstrecht der Gemeindemitarbeiterinnen  
(Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz - K-GMG)**

Inhaltsverzeichnis:

**1. Abschnitt**

**Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Anwendungsbereich des Gesetzes
- § 2 Gemeindemitarbeiterinnen, Begriffe
- § 3 Automationsunterstützte Datenverarbeitung
- § 4 Zuständigkeit, eigener Wirkungsbereich
- § 5 Stellenplan und Beschäftigungsrahmenplan
- § 6 Aufnahme in das Dienstverhältnis
- § 7 Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise
- § 8 Stellenausschreibung, Objektivierungsverfahren
- § 9 Begründung des Dienstverhältnisses
- § 10 Dienstvertrag
- § 10a Informationen zum Dienstverhältnis
- § 11 Dienstgelöbnis
- § 12 Personalakt
- § 13 Dienstliche Aus- und Fortbildung
- § 14 Grundausbildung
- § 15 Dienstprüfung
- § 16 Prüfungskommissionen
- § 17 Prüfungsverfahren
- § 18 Mitarbeiterinnengespräch
- § 19 Betriebsübergang
- § 20 Aufrechterhaltung bestehender Dienstverhältnisse

**2. Abschnitt**

**Pflichten der Gemeindemitarbeiterinnen**

**1. Unterabschnitt**

**Allgemeine Bestimmungen**

- § 21 Allgemeine Dienstpflichten
- § 21a Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

- § 22 Geschenkkannahme
- § 23 Besondere Pflichten für Vorgesetzte
- § 24 Weisungsgebundenheit
- § 25 Amtsverschwiegenheit
- § 26 Befangenheit

## **2. Unterabschnitt**

### **Dienstzeit**

- § 27 Begriff der Dienstzeit
- § 28 Dienstzeit
- § 29 Gleitzeit
- § 30 Höchstgrenzen der Dienstzeit
- § 31 Ruhepausen
- § 32 Tägliche Ruhezeit
- § 33 Wochenruhezeit
- § 34 Nachtarbeit
- § 35 Ausnahmebestimmungen
- § 36 Überstunden und Mehrleistungsstunden
- § 37 Bereitschaft und Journdienst
- § 37a Pfllegeteilzeit
- § 37b Wiedereingliederungsteilzeit
- § 37c Altersteilzeit
- § 37d Bezugsausgleich bei Altersteilzeit
- § 37e Sabbatical
- § 37f Bezüge während des Sabbaticals

## **3. Unterabschnitt**

### **Sonstige Dienstpflichten**

- § 38 Abwesenheit vom Dienst
- § 39 Erhaltung der Dienstfähigkeit, ärztliche Untersuchung
- § 40 Nebenbeschäftigung
- § 41 Anzeige der Nebenbeschäftigung
- § 42 Untersagung der Nebenbeschäftigung
- § 43 Nebentätigkeit
- § 44 Wohnsitz

- § 45 Dienstbekleidung
- § 46 Anbringen dienstlicher und dienstrechtlicher Art
- § 47 Meldepflichten
- § 47a Schutz vor Benachteiligungen
- § 48 Aufgaben
- § 49 Verwendungsänderung
- § 50 Versetzung
- § 51 Entsendung
- § 52 Verwendungsbeschränkungen

#### **4. Unterabschnitt**

##### **Zuweisung**

- § 53 Zuweisung
- § 54 Zuweisung an eine andere Gebietskörperschaft oder an einen Gemeindeverband
- § 55 Voraussetzungen der Zuweisung an andere Rechtsträger
- § 56 Rechtsstellung der zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen
- § 57 Weisungsrecht
- § 58 Personalübereinkommen
- § 59 Optionsrecht bei Zuweisungen

#### **3. Abschnitt**

##### **Rechte der Gemeindemitarbeiterinnen**

- § 60 Telearbeit
- § 61 Erholungsurlaub
- § 62 Sonderurlaub
- § 63 Karenzurlaub
- § 64 Karenzurlaub und zeitabhängige Rechte
- § 65 Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 66 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 67 Pflegefreistellung
- § 68 Familienhospizkarenz
- § 68a Frühkarenz
- § 69 Dienstbefreiung für Kuraufenthalt
- § 70 Dienstfreistellung und Außerdienststellung bestimmter Organe
- § 71 Bildungskarenz
- § 72 Betriebliche Kollektivversicherung

## **4. Abschnitt**

### **Dienstbezüge**

- § 73 Anfall, Auszahlung und Einstellung der Bezüge
- § 74 Übergang von Schadenersatzansprüchen
- § 75 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 76 Verjährung
- § 77 Bezugsvorschuss und Geldaushilfe
- § 78 Verzicht auf Ersatzansprüche
- § 79 Bezüge
- § 80 Gehalt
- § 81 Modellstellen
- § 82 Anrechnung von Berufserfahrung
- § 83 Erfahrungsanstieg
- § 84 Rückstufung
- § 85 Kinderzulage
- § 86 Sonderzahlung
- § 87 Leistungsbewertung
- § 88 entfällt
- § 89 Nebenbezüge
- § 90 Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 91 Erhöhung der Gehaltsansätze
- § 91a Sachzuwendungen und Belohnungen
- § 92 Reisegebühren

## **5. Abschnitt**

### **Ende des Dienstverhältnisses**

- § 93 Endigungsgründe
- § 93a Folgebeschäftigung
- § 94 Austritt aus dem Dienstverhältnis
- § 95 Entlassung
- § 96 Rechtsfolgen der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 97 Auflösung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf
- § 98 Kündigung
- § 99 Kündigungsschutz
- § 100 Dienstzeugnis
- § 101 Abfertigung

## **6. Abschnitt**

### **Besondere Bestimmungen für Gemeindemitarbeiterinnen in Kindergärten, Horten und Schulen**

- § 102 Sonderbestimmungen für Elementarpädagoginnen und Kleinkinderzieherinnen
- § 102 a Sonderbestimmungen für Gemeindemitarbeiterinnen in Kindergärten, Horten und Schulen

## **7. Abschnitt**

### **Lehrlinge und Ferialarbeiterinnen**

- § 103 Lehrlinge
- § 104 Ferialarbeiterinnen
- § 105 Bezüge der Ferialarbeiterinnen
- § 106 Bezüge der Lehrlinge
- § 107 Abfertigung für Lehrlinge

## **8. Abschnitt**

### **Gemeinde-Servicezentrum**

- § 108 Einrichtung der Anstalt öffentlichen Rechts
- § 109 Aufgaben der Anstalt
- § 110 Datenübermittlung
- § 111 Rechtsgeschäftliche Vereinbarungen
- § 112 Kostenersätze
- § 113 Organe der Anstalt
- § 114 Kuratorium
- § 115 Mitgliedschaft im Kuratorium
- § 116 Sitzungen des Kuratoriums
- § 117 Kontrollausschuss
- § 118 Organisation der Anstalt
- § 119 Verschwiegenheitspflichten
- § 120 Voranschlag und Gebarung
- § 121 Jahresabschluss
- § 122 Aufbringung der finanziellen Mittel der Anstalt
- § 123 Anhörungsrechte
- § 124 Landesaufsicht

## **9. Abschnitt**

### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 125 Verweise

§ 126 Optionsrecht

§ 127 Übergangsbestimmungen für Gemeindebedienstete und Altansprüche

§ 128 Übergangsbestimmungen für das Gemeinde-Servicezentrum

§ 128a Einmalzahlung für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2022

§ 128b Erhöhung des Entgelts für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2023

§ 129 Bestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19

Anlage 1

Anlage 2

1. Abschnitt  
Allgemeine Bestimmungen  
§ 1  
Anwendungsbereich des Gesetzes

(1) Dienstverhältnisse der Dienstnehmerinnen der Kärntner Gemeinden und Gemeindeverbände – im Folgenden Gemeindemitarbeiterinnen genannt – sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu begründen, zu gestalten und zu beenden, soweit in Abs. 2 bis 5 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Dieses Gesetz gilt für alle Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit oder nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begründet wurde oder die eine Erklärung nach § 126 abgegeben haben, dass sich ihr Dienstverhältnis nach dem vorliegenden Gesetz bestimmen soll.

(2a) Sofern ein befristetes Dienstverhältnis für die Dauer der Saison begründet wird und die Gemeindemitarbeiterin bereits vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes einmal in einem befristeten Dienstverhältnis für die Dauer der Saison gestanden ist, kann die Gemeindemitarbeiterin eine schriftliche Erklärung abgeben, wonach sich ihr Dienstverhältnis abweichend von Abs. 1 und 2 nach dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVVG, LGBl. Nr. 95/1992, bestimmen soll.

(3) Dieses Gesetz findet auf Ferialarbeiterinnen und auf Lehrlinge der Gemeinden und der Gemeindeverbände nach Maßgabe des 7. Abschnittes Anwendung.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf

- a) Landarbeiterinnen iSd Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG,
- b) Mitarbeiterinnen der Städte mit eigenem Statut,
- c) Bauarbeiterinnen iSd Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1972 (BUAG), BGBl. Nr. 414,
- d) freie Dienstnehmerinnen.

(5) Für Bauarbeiterinnen gilt das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1972 (BUAG), BGBl. Nr. 414, idF BGBl. I Nr. 59/2010.

(6) § 28 Abs. 3 dritter Satz, § 28 Abs. 4a, § 28 Abs. 4b dritter Satz, §§ 30 bis 35 und § 37 Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung auf Gemeindemitarbeiterinnen, soweit diese in Betrieben beschäftigt sind. Abweichend vom ersten Satz finden auf Gemeindemitarbeiterin-

nen, die dem Geltungsbereich des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes unterliegen, § 28 Abs. 3 dritter Satz und § 28 Abs. 4b dritter Satz Anwendung.

## § 2

### Gemeindemitarbeiterinnen, Begriffe

(1) Gemeindemitarbeiterinnen nach diesem Gesetz sind Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis durch Vertrag begründet wird und kündbar ist.

(2) Lehrlinge sind keine Gemeindemitarbeiterinnen.

(3) Verwendung sind die einem Arbeitsplatz zugeordneten Aufgaben.

(4) Die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, alle Geschlechter gleichermaßen.

(5) Soweit in diesem Gesetz die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten genannt ist, ist damit die younion \_ Die Daseinsgewerkschaft gemeint.

## § 3

### Automationsunterstützte Datenverarbeitung

(1) Die Gemeinde ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der Gemeindemitarbeiterinnen automationsunterstützt zu verarbeiten und

- in die Personaldatenysteme direkt Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Vollziehung dieses Gesetzes notwendig ist,
- diese Daten für statistische Auswertungen zu verwenden,

soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben im Bereich der allgemeinen Personalangelegenheiten der Gemeindemitarbeiterinnen und der finanziellen Angelegenheiten des Dienstverhältnisses der Gemeindemitarbeiterinnen notwendig ist. Diese Daten sind zu löschen oder zu vernichten, sobald sie nicht mehr benötigt werden.

(2) § 110 bleibt unberührt.

## § 4

### Zuständigkeit, eigener Wirkungsbereich

(1) Die der Gemeinde nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

(2) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, entscheidet in allen Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes die Bürgermeisterin.

(3) Soweit es sich um Dienstverhältnisse zu einem Gemeindeverband handelt, tritt an die Stelle des Gemeinderates die Verbandsversammlung (Verbandsrat) und an die Stelle der Bürgermeisterin die Verbandsobfrau (Vorsitzende des Verbandes).

## § 5

### Stellenplan und Beschäftigungsrahmenplan

(1) Der Gemeinderat hat 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. Nicht aufzunehmen in den Stellenplan sind

- a) Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis die Dauer von acht Monaten nicht überschreitet,
- b) Gemeindemitarbeiterinnen, die fallweise verwendet werden,
- c) Gemeindemitarbeiterinnen, die im Rahmen von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten aufgenommen werden und,
- d) Gemeindemitarbeiterinnen, die nach erfolgreich absolvierter Lehrabschlussprüfung und Beendigung des Lehrverhältnisses in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde aufgenommen werden, für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Beginn des Dienstverhältnisses, und
- e) Ferialarbeiterinnen.

(2) Bei der Feststellung dieses Stellenplanes hat der Gemeinderat

- a) 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,

- b) die Bewertung der im Stellenplan vorgesehenen Planstellen nach Gehaltsklassen und Stellenwert nach den Vorgaben der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung vorzunehmen,
- c) die Festlegungen des Beschäftigungsrahmenplans (Abs. 3) einzuhalten
- d) entfällt

(3) Die Landesregierung kann nach Anhörung des Kärntner Gemeindebundes und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mit Verordnung Beschäftigungsrahmenpläne für die Gemeinden festlegen, wenn

1. dies zur Gewährleistung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Gemeindeverwaltung erforderlich ist und
2. aufgrund der von den Gemeinden wahrgenommenen Aufgaben und der für diese Aufgaben geschaffenen Organisationen und Strukturen in den Gemeinden Bezugsgrößen für Beschäftigungsobergrenzen sachlich begründbar sind.

In den Beschäftigungsrahmenplänen sind für einzelne Gruppen von Gemeinden, gegliedert nach Einwohnerzahlen, Gemeindefläche und unter Bedachtnahme auf verwaltungsorganisatorische und wirtschaftliche Strukturen, zentralörtliche Funktionen und Zweitwohnsitze, Beschäftigungsobergrenzen für Gemeindemitarbeiterinnen festzulegen. Bedienstete iSd Abs. 1 lit. a sind nicht auf die Beschäftigungsobergrenzen anzurechnen. Die Regelungen dieses Absatzes gelten nicht für Gemeindeverbände.

(3a) Die Landesregierung darf einer Gemeinde, welche die Beschäftigungsobergrenze des maßgeblichen Beschäftigungsrahmenplanes überschreitet, auf Antrag der Gemeinde eine befristete Genehmigung zur Überschreitung der Beschäftigungsobergrenze unter Berücksichtigung der in Abs. 3 zweiter Satz angeführter Kriterien erteilen, wenn

1. die Beschäftigung der Gemeindemitarbeiterinnen im öffentlichen Interesse gelegen ist,
2. die Beschäftigung keine unverhältnismäßig hohe Belastung der Gemeinde nach sich zieht,
3. die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit gewahrt sind, insbesondere wenn die Leistungen der Gemeinde in einem angemessenen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit der Gemeinde und zum voraussichtlichen Bedarf stehen, und

4. die Gemeinde den Personalstand innerhalb einer von der Landesregierung festzusetzenden Frist und nach Maßgabe eines von der Gemeinde vorzulegenden Personalkonzeptes, aus dem sich die Einhaltung der Beschäftigungsobergrenze innerhalb der nächsten fünf Jahre ergibt, an die Beschäftigungsobergrenze anpasst.

(3b) Weist eine Gemeinde einen Personalstand auf, der die Beschäftigungsobergrenze des maßgeblichen Beschäftigungsrahmenplanes überschreitet, bedarf jede Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde einer Genehmigung der Landesregierung. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Einhaltung der Beschäftigungsobergrenze nach Maßgabe des vorgelegten Personalkonzeptes innerhalb der nächsten fünf Jahre nicht gewährleistet ist.

(3c) Wird aufgrund einer Änderung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung (§ 81 Abs. 4) die Beschäftigungsobergrenze des jeweiligen Beschäftigungsrahmenplans überschritten, bedarf die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde keiner Genehmigung der Landesregierung. Diese Ausnahme vom Genehmigungserfordernis des Abs. 3b ist nur so lange gültig bis der jeweilige Beschäftigungsrahmenplan (Abs. 3) an die Änderung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung angepasst worden ist.

(4) Bei jeder Änderung des Stellenplanes ist der Entwurf mindestens zwei Wochen vor der Beschlussfassung durch den Gemeinderat der Landesregierung zur Begutachtung vorzulegen.

(5) Ergibt sich während des Verwaltungsjahres ein weiterer notwendiger und dauernder Bedarf an Gemeindemitarbeiterinnen oder an einer Neubewertung von Planstellen, so hat der Gemeinderat den Stellenplan auch während des Jahres zu ändern. Die vorhergehenden Bestimmungen gelten sinngemäß.

## § 6

### Aufnahme in das Dienstverhältnis

(1) Die Aufnahme von Gemeindemitarbeiterinnen ist nicht zulässig, wenn es dadurch zu einer Überschreitung des Stellenplanes kommt.

(2) Von mehreren Bewerberinnen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen, darf nur diejenige aufgenommen werden, von der auf Grund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen sind einschlägige Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder durch im öffentlichen Interesse gelegene ehrenamtliche Tätigkeiten im Hilfs-, Rettungs- und Feuerwehrwesen erworben wurden, mit einzubeziehen.

(3) Der Gemeinderat darf als Gemeindemitarbeiterinnen nur Personen aufnehmen, bei denen folgende Voraussetzungen zutreffen:

1. a) bei Verwendungen in der öffentlichen Verwaltung die österreichische Staatsbürgerschaft,  
b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt;
2. die volle Handlungsfähigkeit;
3. die persönliche und fachliche Eignung für den Dienst, für den sie aufgenommen werden, sowie die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen;
4. ein Lebensalter von mindestens 16 Jahren;
5. eine der Verwendung entsprechende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift;
6. die Erfüllung der besonderen Aufnahmeerfordernisse iSd Abs. 7.

(3a) Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 2 kann im Einzelfall entfallen, wenn die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit vorliegt.

(4) Öffentliche Verwaltung umfasst jene Tätigkeiten, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die nur der österreichischen Staatsbürgerschaft zugrunde liegen können. Solche Tätigkeiten sind insbesondere jene, die beinhalten:

- a) die mittelbare oder unmittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben einschließlich der Tätigkeiten, die dauernd oder zeitweise mit der Ausübung der öffentlichen Gewalt verbunden sind, oder
- b) die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben des Staates.

(5) Unter die Bestimmungen des Abs. 4 fallen insbesondere die Ausarbeitung von Rechtsakten, wie von Verordnungen, Bescheiden oder Rechtsgutachten, die Vollziehung der Gesetze und die sonstige Durchführung von Rechtsakten, die Überwachung der Einhaltung von Rechtsakten, die Abgabenverwaltung, die Ausübung von unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt, die Leitung des inneren Dienstes uä. Nicht zur öffentlichen Verwaltung im Sinne des Abs. 4 gehören jedenfalls die Aufgaben der Gemeinde als Träger von Privatrechten, Angelegenheiten der Ver- und Entsorgung, der Errichtung und Erhaltung von Gemeindestraßen, die Erbringung sonstiger Dienstleistungen uä.

(6) Soweit Personen für eine kurze, acht Monate nicht übersteigende Zeit in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde aufgenommen werden, ist die Bürgermeisterin für die Aufnahme zuständig. Verlängerungen dieser Dienstverhältnisse obliegen dem Gemeinderat, soweit insgesamt acht Monate überschritten werden.

(7) Die Landesregierung hat die besonderen Aufnahmeerfordernisse für die einzelnen Verwendungen bezogen auf die jeweiligen Gehaltsklassen und Fachbereiche durch Verordnung festzusetzen.

(8) Die Bürgermeisterin hat vor jeder Neuaufnahme jedenfalls eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 oder eine Strafregisterbescheinigung gemäß § 10 Abs. 1 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen und schriftlich dokumentiert zu verarbeiten. Die Bürgermeisterin hat vor der Heranziehung einer Gemeindemitarbeiterin zu Tätigkeiten

- a) an Einrichtungen, welche die Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen oder sonst intensive Kontakte mit Kindern und Jugendlichen einschließen, oder
- b) an Einrichtungen, welche die Betreuung von wegen Gebrechlichkeit, Krankheit oder einer geistigen Behinderung wehrlosen Personen oder sonst intensive Kontakte mit solchen wehrlosen Personen einschließen,

Auskünfte nach § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen und schriftlich dokumentiert zu verarbeiten. Strafregisterauskünfte und Strafregisterbescheinigungen sind nach ihrer Überprüfung durch die Bürgermeisterin unverzüglich zu löschen. Im Fall einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes darf die erforderliche Strafregisterauskunft oder Strafregisterbescheinigung auch ehestmöglich nachgereicht werden, sofern die Gemeindemitarbeiterin schriftlich erklärt, keinem gesetzlichen Ausschließungsgrund zu unterliegen.

(9) Sofern aufgrund besonderer Rechtsvorschriften eine Strafregisterbescheinigung gemäß § 10 des Strafregistergesetzes 1968 zur Beurteilung der persönlichen Verlässlichkeit der Gemeindemitarbeiterin erforderlich ist, hat die Gemeindemitarbeiterin auf Verlangen des Dienstgebers eine solche vorzulegen. Anfallende Kosten trägt der Dienstgeber nach Vorlage der Rechnung.

## § 7

### Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise

Für von § 6 Abs. 3 Z 1 lit. b erfasste Personen gilt hinsichtlich der besonderen Aufnahmeerfordernisse das Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz – K-BQAG, LGBl.

Nr. 10/2009, sofern die Anerkennung von Berufsqualifikationen nicht nach speziellen bundesrechtlichen Vorschriften zu erfolgen hat.

(2) Personen mit einem Ausbildungsnachweis, der zum unmittelbaren Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates berechtigt, erfüllen die besonderen Aufnahmeerfordernisse für eine Verwendung, die dem im Herkunftsstaat ausgeübten Beruf im Wesentlichen entspricht, wenn

1. diese Entsprechung gemäß Abs. 4 festgestellt worden ist und
2. a) eine Anerkennung gemäß Abs. 4 ohne Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen ausgesprochen worden ist oder  
b) die in der Anerkennung gemäß Abs. 4 festgelegten Ausgleichsmaßnahmen erbracht worden sind.

(3) Ausbildungsnachweise nach Abs. 2 sind:

1. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art. 3 Abs. 1 lit. c in Verbindung mit Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG;
2. sonstige Ausbildungsnachweise, die nach Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG den in der Z 1 angeführten Nachweisen gleichgestellt sind;
3. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise nach Art. 9 des in Abs. 1 genannten Abkommens oder nach sonstigen unmittelbar anwendbaren völkerrechtlichen Abkommen.

(4) Die Bürgermeisterin hat auf Antrag einer Bewerberin nach Abs. 1 im Einzelfall mit Bescheid zu entscheiden,

1. ob ein im Abs. 2 genannter Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates der angestrebten Verwendung im Wesentlichen entspricht und
2. ob, in welcher Weise und im welchem Umfang es die Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Verwendung verlangt, für die Anerkennung des Ausbildungsnachweises nach Abs. 3 Ausgleichsmaßnahmen gemäß Art. 3 Abs. 1 lit. g und h iVm Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG festzulegen.

(5) Bei der Entscheidung nach Abs. 4 Z 2 ist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu achten. Insbesondere ist zunächst zu prüfen, ob die von der Antragstellerin im Rahmen ihrer Berufspraxis in einem Mitgliedstaat oder einem Drittstaat erworbenen Kenntnisse die wesentlichen Unterschiede, aufgrund deren die Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen notwendig wäre, ganz oder teilweise ausgleichen. Wird eine Ausgleichsmaßnahme verlangt, hat die Antragstellerin, ausgenommen in den Fällen des Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG, die Wahl zwischen dem Anpassungslehrgang und der Eignungsprüfung. Bei Antragstellerinnen, deren Berufsqualifikationen die Kriterien der auf Grundlage gemeinsamer Plattformen gemäß Art. 15 der Richtlinie 2005/36/EG standardisierten Ausgleichsmaßnahmen erfüllen, entfallen Ausgleichsmaßnahmen nach Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG.

(6) Der Antragstellerin ist binnen eines Monats der Empfang der Unterlagen zu bestätigen und gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen. Bescheide sind abweichend von § 73 Abs. 1 AVG spätestens vier Monate nach Vorliegen der vollständigen Unterlagen der Bewerberin zu erlassen.

(7) Der Reifeprüfung an einer höheren Schule gleichgestellt ist ein vergleichbarer Abschluss einer höheren Schule in einem in Abs. 1 genannten Staat. Soweit Praxiszeiten im Inland als Ernennungserfordernisse vorgesehen sind, sind diesen vergleichbare Praxiszeiten in einem in Abs. 1 genannten Staat durch Bescheid der Bürgermeisterin als gleichwertig anzuerkennen.

## § 8

### Stellenausschreibung, Objektivierungsverfahren

(1) Die Bürgermeisterin hat die Gemeindemitarbeiterinnen über voraussichtlich frei werdende Planstellen – mit Ausnahme von Planstellen iSd § 6 Abs. 6 – zu informieren, um ihnen die Möglichkeit der Bewerbung zu geben.

(2) Jeder Besetzung einer freien Planstelle - mit Ausnahme von Planstellen iSd § 6 Abs. 6 - hat eine Stellenausschreibung (Abs. 3), bei Planstellen ab Gehaltsklasse 7, Stellenwert 33 eine Stellenausschreibung (Abs. 3) und ein Objektivierungsverfahren (Abs. 4) voranzugehen, soweit nicht eine interne Nachbesetzung erfolgt. Der Besetzung von Planstellen ab Gehaltsklasse 10, Stellenwert 42 hat jedenfalls eine Stellenausschreibung (Abs. 3) und ein Objektivierungsverfahren (Abs. 4) voranzugehen.

(3) Soweit nach Abs. 2 eine Stellenausschreibung erforderlich ist, ist die freie Planstelle durch Bekanntmachung im Internet und durch Anschlag an der Amtstafel öffentlich auszuschreiben. Planstellen ab Gehaltsklasse 10, Stellenwert 42 sind darüber hinaus in einer im Bundesland weit verbreiteten Tageszeitung öffentlich auszuschreiben.

(4) Soweit nach Abs. 2 ein Objektivierungsverfahren erforderlich ist, hat der Gemeinderat bei der Aufnahme von Mitarbeiterinnen auf Planstellen ab Gehaltsklasse 7, Stellenwert 33 auf die Ergebnisse eines die Chancengleichheit aller Bewerberinnen gewährleistenden Auswahlverfahrens (Objektivierungsverfahrens) Bedacht zu nehmen.

(5) Ein nach Abs. 2 erforderliches Objektivierungsverfahren darf aus wichtigen dienstlichen Gründen aufgrund eines Beschlusses des Gemeinderates unterbleiben, wenn das Dienstverhältnis mit einer Person begründet werden soll,

- a) die sich bereits auf Grund einer vorausgegangenen Ausschreibung dem vorgesehenen Objektivierungsverfahren unterzogen hat, und wenn
- b) dieses Objektivierungsverfahren oder das Ende eines auf Grund dieses Objektivierungsverfahrens begründeten Dienstverhältnisses nicht länger als ein Jahr zurückliegt, und wenn
- c) die zu besetzende Planstelle der Planstelle vergleichbar ist, für die die damalige Bewerbung erfolgt ist, und wenn
- d) sich das Ergebnis des Objektivierungsverfahrens für diese Person nicht wesentlich vom Ergebnis des auf Grund dieses Objektivierungsverfahrens tatsächlich eingestellten Mitbewerbers unterscheidet.

(6) Personen, die aufgrund eines die Chancengleichheit aller Bewerber gewährleistenden Auswahlverfahrens (Objektivierungsverfahrens) in ein Lehrverhältnis zur Gemeinde (Gemeindeverband) aufgenommen worden sind und die Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert haben, dürfen sich um eine freie Planstelle unter Gehaltsklasse 10, Stellenwert 42, intern bewerben, wenn die Bewerbung während der Weiterverwendungszeit nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, einer vereinbarten Weiterverwendungszeit oder binnen sechs Monaten nach Ablauf dieses Zeitraums erfolgt.

## § 9

### Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterinnen kann auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit begründet werden.

(2) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vorneherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

(3) Das Dienstverhältnis gilt im ersten Monat als Dienstverhältnis auf Probe und darf während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

(4) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; die Verlängerung darf zwei Jahre nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so gilt es als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet.

(5) Die Bestimmungen des Abs. 4, wonach die Verlängerung zwei Jahre nicht überschreiten darf, gilt nicht in den Fällen, in welchen die Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses der Vertretung einer Mitarbeiterin, die eine Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen oder einen Karenzurlaub nach den §§ 63 oder 66 in Anspruch genommen hat, dient.

(6) Durch die Einberufung zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst wird der Ablauf von Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit begründet worden sind, nicht berührt.

(7) Gemeindemitarbeiterinnen mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Gemeindemitarbeiterinnen mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(8) Die Bürgermeisterin hat Gemeindemitarbeiterinnen mit einem auf bestimmte Zeit begründeten Dienstverhältnis in geeigneter Weise über frei werdende Planstellen, die auf unbestimmte Zeit besetzt werden sollen, zu informieren.

## § 10

### Dienstvertrag

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages auszufolgen. Im Dienstvertrag sind anzuführen:

- a) der Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses;
- b) die Modellstelle, die für ihre Verwendung maßgeblich ist;
- c) die Gehaltsklasse und die Gehaltsstufe, in der die Gemeindemitarbeiterin eingestuft ist;
- d) der Zeitpunkt der ersten Vorrückung;
- e) die Dauer des Dienstverhältnisses (auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit);

- f) das Ausmaß der Beschäftigung (Vollbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung);
- g) ob die Gemeindemitarbeiterin für einen bestimmten Dienstort oder für einen bestimmten örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;
- h) ob eine Dienstprüfung abzulegen ist, und die Frist, innerhalb der eine für die jeweilige Modellstelle notwendige Dienstprüfung abzulegen ist,
- i) der Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen dieses Gesetzes und seiner Durchführungsverordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind,
- j) die Mitarbeitervorsorgekasse,
- k) die für die Altersversorgung maßgebliche Betriebliche Kollektivversicherung.

(2) Die Frist nach Abs. 1 lit. h darf höchstens sechs Jahre ab Beginn des Dienstverhältnisses betragen.

(3) Für Änderungen des Dienstvertrages ist der Gemeinderat zuständig. Soweit es sich um Rückstufungen (§ 84) oder Zuordnungen zu einer höheren Gehaltsklasse handelt, ist der Gemeindevorstand zuständig. Sofern es sich um Änderungen des Beschäftigungsausmaßes für eine Dauer von höchstens acht Monaten handelt, ist die Bürgermeisterin zuständig.

## § 10a

### Informationen zum Dienstverhältnis

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

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

- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezüge und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindemitarbeiterin sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Über- und Mehrleistungsstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin die Gemeindemitarbeiterin betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

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

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

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

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

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

## § 11

### Dienstgelöbnis

(1) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Bürgermeisterin bei Dienstantritt mit Handschlag ein Dienstgelöbnis folgenden Inhaltes abzulegen:

„Ich gelobe, dass ich die Bundesverfassung, die Landesverfassung und die sonstigen Rechtsvorschriften beachten, meine Amtspflichten gewissenhaft erfüllen und meine ganze Kraft in den Dienst der Gemeinde stellen werde.“

(2) Über die Angelobung ist eine Niederschrift aufzunehmen, die nach Unterfertigung durch die Gemeindemitarbeiterin dem Personalakt anzuschließen ist.

## § 12

### Personalakt

(1) Über jede Gemeindemitarbeiterin, ist ein Personalakt zu führen, der insbesondere zu enthalten hat:

- a) Name, Geburtsdatum, Geburtsort, Personenstand, Wohnanschrift;
- b) Verwandtschafts- und Schwägerschaftsverhältnisse zu anderen Gemeindemitarbeiterinnen;
- c) Studien, Fachprüfungen, Befähigungen, Sprachen und andere Kenntnisse;
- d) Vordienstzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten;
- e) die Modellstelle, die für ihre Verwendung maßgeblich ist;
- f) die Gehaltsklasse und die Gehaltsstufe, sowie den Zeitpunkt der ersten Vorrückung;

- g) Leistungsbeurteilungen;
- h) besondere Anmerkungen;
- i) eine Abschrift des „elektronischen Bildungspasses“ nach dem Kärntner Verwaltungsakademiegesetz, LGBl. Nr. 65/1998;
- j) Teile des Kurzprotokolls iSd § 18 Abs. 4 über die Mitarbeiterinnengespräche.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin hat jederzeit das Recht, in ihren Personalakt einzusehen und sich aus demselben Kopien anzufertigen.

### § 13

#### Dienstliche Aus- und Fortbildung

(1) Die dienstliche Aus- und Fortbildung soll der Gemeindemitarbeiterin die für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen iSd Abs. 1 teilzunehmen, und diese erforderlichenfalls mit einer Prüfung abzuschließen.

(3) Gemeindemitarbeiterinnen ist der Zugang zu angemessenen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, die die Verbesserung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihr berufliches Fortkommen und ihre berufliche Mobilität fördern, zu ermöglichen, soweit keine dienstlichen Interessen entgegen stehen.

(4) Die Gemeindemitarbeiterin hat jedenfalls einen Anspruch auf Aus- und Fortbildung iSd. Abs. 3 im Ausmaß von mindestens:

- a) Gehaltsklasse 1 bis 6: einen Arbeitstag pro Jahr
- b) ab Gehaltsklasse 7: zwei Arbeitstagen pro Jahr

(Bildungszeit). Die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen iSd Abs. 2 wird auf die Bildungszeit angerechnet. Die Auswahl der Aus- und Fortbildungsveranstaltungen bedarf der Zustimmung der Dienstgeberin.

(5) Die Bildungszeit (Abs. 4) muss im Zusammenhang mit der dienstlichen Verwendung stehen und umfasst sowohl die fachlichen als auch die sozialen Kompetenzen und die

Persönlichkeitsentwicklung der Gemeindemitarbeiterin. Die Bildungszeit iSd Abs. 2 und 4 gilt als Dienstzeit.

(5a) Die Bildungszeit iSd Abs. 2 und 4 gilt auch dann als Dienstzeit, wenn die Aus- und Fortbildung in Form eines elektronischen Fernunterrichtes (computerunterstütztes e-learning-Programm) absolviert wird. Dieses e-learning-Programm hat sicherzustellen, dass folgende Kriterien eingehalten werden:

1. eine Identitätskontrolle durch die Anmeldung im Weg der Anstellungsgemeinde (Gemeindeverband) oder mit Vor- und Familienname im Rahmen einer Videokonferenz,
2. die Angabe der Dauer der jeweiligen Lerneinheit zur Feststellung der anzurechnenden Dienstzeit,
3. eine nachvollziehbare Dokumentation, dass das Programm vollständig durchgearbeitet wurde, und
4. die positive Absolvierung eines Abschlusstests, sofern ein solcher vorgesehen ist.

(6) Die Aufgaben eines Standesbeamten dürfen nur Personen wahrnehmen, die die Fachprüfung für Standesbeamte (§ 3 Personenstandsgesetz 2013 – PStG 2013, BGBl. I Nr. 16/2013) erfolgreich abgelegt haben. Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über das Prüfverfahren, die Prüfungsgegenstände und die Prüfungskommission sowie die Voraussetzungen für die Zulassung zu dieser Prüfung unter Bedachtnahme auf die Rechtsvorschriften im Bereich der Personenstandsangelegenheiten und des Matrikenwesens sowie die Anforderungen für die Ausübung der Standesbeamtentätigkeit und das Ausbildungsziel zu erlassen. Insbesondere ist zu bestimmen, welche Teile der Prüfung mündlich und/oder schriftlich abzulegen sind, und welche Möglichkeiten zur Wiederholung der Prüfung im Fall des nicht erfolgreichen Nachweises der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse bestehen. § 16 Abs. 4, 5 und 6 gelten für die Mitglieder der Prüfungskommission sinngemäß. Die Prüfungskommission ist bei der für das Personenstandswesen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung einzurichten. Die Mitglieder der Prüfungskommission sind von der Landesregierung zu bestellen.

## § 14

### Grundausbildung

(1) Die Grundausbildung ist jene dienstliche Ausbildung, die die für die jeweilige Verwendung erforderlichen allgemeinen und grundlegenden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt.

(2) Die Grundausbildung ist je nach den Erfordernissen der Verwendung als

1. Einführungsseminar und/oder
2. Einführungslehrgang und/oder
3. modulare Ausbildung (Modullehrgang)

zu gestalten. Durch Verordnung der Landesregierung ist die Form der Grundausbildung unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse in den einzelnen Verwendungen und auf das Ausbildungsziel (Abs. 1) näher zu regeln.

(3) Im Einführungslehrgang sind, soweit diese für die jeweilige Verwendung von praktischer Bedeutung sind, Grundkenntnisse auf folgenden Gebieten zu vermitteln:

1. Grundzüge des EU-Rechts und der EU-Institutionen;
2. Grundzüge des Österreichischen Verfassungs- und Verwaltungsrechts (unter besonderer Berücksichtigung des Gemeinderechts) sowie der Behördenorganisation;
3. Grundzüge der öffentlichen Betriebswirtschaftslehre (einschließlich Controlling) und des Haushaltsrechts;
4. Grundzüge des Dienst- und Besoldungsrechtes;
5. fachspezifische Inhalte.

(4) Im Modullehrgang sind die Kenntnisse in den in Abs. 3 angeführten Gebieten zu vertiefen. Durch Verordnung der Landesregierung sind unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der einzelnen Verwendungen und auf das Ausbildungsziel (§ 13 Abs. 1) weitere Gegenstände des Modullehrganges sowie das jeweilige Unterrichtsausmaß im Einführungs- und Modullehrgang vorzusehen.

(5) entfällt (LGBl. Nr. 115/2021)

(6) Im Einführungsseminar sind Grundkenntnisse aus einzelnen in Abs. 4 angeführten Gebieten zu vermitteln.

(7) Der Besuch des Einführungsseminars, des Einführungslehrganges und des Modullehrganges (Abs. 2) sowie die Ablegung der Dienstprüfung gilt als Dienstzeit. Der Besuch des Einführungsseminars, des Einführungslehrganges und des Modullehrganges gelten auch dann als Dienstzeit, wenn sie in Form eines elektronischen Fernunterrichtes (computerunterstütztes e-learning-Programm) absolviert werden, das die Kriterien des § 13 Abs. 5a erfüllt.

## Dienstprüfung

(1) Die Absolvierung des Modullehrganges ist binnen sechs Jahren ab Beginn des Dienstverhältnisses durch die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung nachzuweisen. Die Dienstprüfung hat in Teilprüfungen stattzufinden. Die Dienstprüfung ist bestanden, wenn alle Teilprüfungen bestanden werden.

(2) Die Teilprüfungen sind vor einem Einzelprüfer abzulegen. Über das Ergebnis der Teilprüfung entscheidet der jeweilige Prüfer. Über das Ergebnis der Dienstprüfung, einschließlich der Bewertung, ob die Dienstprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg abgelegt worden ist, entscheidet die Prüfungskommission (§ 16) in geheimer Beratung mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Stimmenthaltungen sind unzulässig. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

(2a) Hat ein Einzelprüfer eine nicht ausreichende Beherrschung eines Gegenstandes festgestellt, so hat die Gemeindemitarbeiterin die Dienstprüfung nicht bestanden und die betreffende Teilprüfung zu wiederholen. Hat die Gemeindemitarbeiterin die Teilprüfung auch bei der Wiederholung nicht mit Erfolg bestanden, so darf die Teilprüfung ein zweites Mal wiederholt werden. In diesem Fall ist die Teilprüfung vor einer Prüfungskommission abzulegen. Eine weitere Wiederholung der Prüfung ist unzulässig.

(3) Bei der mündlichen Prüfung sind Gemeindemitarbeiterinnen als Zuhörer zugelassen.

(4) Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Dienstprüfung und zu einer allenfalls vorgesehenen Prüfung über den Einführungslehrgang sind

- a) ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband und
- b) der Besuch des Einführungs- und Modullehrganges, wenn diese in der Verordnung nach § 14 Abs. 2 vorgesehen sind.

(5) Durch Verordnung der Landesregierung können weitergehende Zulassungserfordernisse festgelegt werden, die notwendig sind, damit die Bedienstete die für die Prüfung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben kann.

(6) Durch Verordnung der Landesregierung darf vorgesehen werden, dass unter Bedachtnahme auf die einzelnen Verwendungen und auf das Ausbildungsziel der Einführungslehrgang mit der erfolgreichen Ablegung einer Prüfung abzuschließen ist.

§ 16

Prüfungskommissionen

(1) Bei der für das Dienstrecht der Gemeindebediensteten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung ist die erforderliche Anzahl an Prüfungskommissionen einzurichten.

(2) Jede Prüfungskommission besteht aus dem Vorsitzenden und nach Maßgabe der Prüfungsgegenstände aus drei bis sechs erforderlichen weiteren Mitgliedern, die von der Landesregierung auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen sind. Für jedes Mitglied einer Prüfungskommission ist von der Landesregierung in derselben Weise und für dieselbe Dauer ein Ersatzmitglied für den Fall der Verhinderung des Mitgliedes zu bestellen. Ein Mitglied darf mehreren Prüfungskommissionen angehören. Durch Verordnung der Landesregierung dürfen weitere Voraussetzungen für die Bestellung als Mitglied (Ersatzmitglied) einer Prüfungskommission unter Bedachtnahme auf die Anforderungen an die Mitglieder einer Prüfungskommission und die Ausbildungserfordernisse festgelegt werden.

(2a) Die Landesregierung hat für die Funktionsperiode die Geschäfte auf die Prüfungskommissionen zu verteilen. Die Geschäftseinteilung ist im Internet unter der Homepage des Landes ([www.ktn.gv.at](http://www.ktn.gv.at)) kundzumachen.

(3) Das Vorschlagsrecht für alle Mitglieder und Ersatzmitglieder der Prüfungskommissionen steht der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, dem Kärntner Gemeindebund und dem Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Kärnten, im Einvernehmen zu. Die Landesregierung hat die Vorschlagsberechtigten einzuladen, innerhalb einer angemessenen Frist, die nicht kürzer als ein Monat sein darf, einen einvernehmlichen Vorschlag zu erstatten. Langt innerhalb dieser Frist kein entsprechender Vorschlag bei der Landesregierung ein, so hat die Landesregierung die Bestellung ohne Bedachtnahme auf das Vorschlagsrecht vorzunehmen.

(4) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Prüfungskommission sind in Ausübung dieses Amtes an keine Weisungen gebunden. Die Kommissionen müssen die Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren. Die Landesregierung hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) einer Prüfungskommission vor Ablauf der Funktionsperiode abuberufen, wenn

- a) die geistige oder körperliche Eignung nicht mehr gegeben ist,
- b) die Voraussetzungen für seine Bestellung nicht mehr vorliegen,

- c) über das Mitglied rechtskräftig eine Disziplinarstrafe verhängt wurde,
- d) das Mitglied schriftlich den Verzicht auf die Mitgliedschaft in einer Prüfungskommission erklärt oder
- e) das Mitglied seine Pflichten grob verletzt.

Das abberufene Mitglied (Ersatzmitglied) ist für den Rest der Funktionsdauer durch ein neues zu ersetzen.

(4a) Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission endet mit dem Ablauf der Bestelldauer und der rechtskräftigen Abberufung. Im Fall des Ablaufs der Bestelldauer haben die Mitglieder der Prüfungskommission ihr Amt bis zur Bestellung neuer Mitglieder weiterhin auszuüben.

(5) Ein Mitglied (Ersatzmitglied) einer Prüfungskommission ist nicht zu Prüfungen heranzuziehen

- a) ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss,
- b) während der Zeit einer Suspendierung oder Außerdienststellung,
- c) bei Vorliegen von Befangenheitsgründen gemäß § 7 AVG.

(6) Den Mitgliedern der Prüfungskommissionen gebührt eine angemessene Entschädigung, deren Höhe unter Bedachtnahme auf den Aufwand der Prüfer für die Prüfungstätigkeit und die Vorbereitung mit Verordnung der Landesregierung festzusetzen ist. Den Kommissionsvorsitzenden und den Mitgliedern der Prüfungskommissionen, die schriftliche Prüfungen abnehmen, gebührt das Entgelt in doppelter Höhe.

(7) entfällt (LGBl. Nr. 115/2021)

(8) Jede Prüfungskommission hat zumindest zweimal im Jahr zusammenzutreten.

## § 17

### Prüfungsverfahren

(1) Die Prüfungstermine für die Teilprüfungen sind der Gemeindemitarbeiterin vom jeweiligen Einzelprüfer auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin zuzuweisen. Der Prüfungstermin für die zweite Wiederholungsprüfung ist der Gemeindemitarbeiterin vom jeweiligen Kommissionsvorsitzenden auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin zuzuweisen. Die Prü-

fungstermine sind der Gemeindemitarbeiterin möglichst rasch, spätestens aber zwei Wochen vor der Prüfung bekanntzugeben.

(2) Das Prüfungsverfahren ist durch Verordnung der Landesregierung unter Beachtung auf die für die jeweilige Verwendung notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu regeln. Insbesondere ist zu bestimmen:

1. die Festlegung der Prüfungsfächer samt deren Anforderungsniveau,
2. die Gewichtung der einzelnen Prüfungsteile zueinander,
3. ob die Prüfung mündlich und/oder schriftlich abzulegen ist,
4. die Dauer der Prüfung,
5. welche Arbeitsbehelfe die Gemeindemitarbeiterin verwenden darf und
6. die Möglichkeiten zur Wiederholung der Prüfung bei nicht bestandener Prüfung.

(3) Bei der Durchführung von Prüfungen ist auf Behinderungen der Gemeindemitarbeiterin soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit dem Ausbildungszweck vereinbar ist.

(4) Auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin hat die jeweilige Prüfungskommission mit Bescheid auszusprechen, ob bereits absolvierte Ausbildungen der Gemeindemitarbeiterin, die für die konkrete Verwendung erforderlich sind, auf die Inhalte des Modullehrganges in der Weise anzurechnen sind, dass einzelne Teile der Prüfung nicht absolviert werden müssen. Auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin sind bereits absolvierte Ausbildungen der Gemeindemitarbeiterin, die während des Lehr- oder Dienstverhältnisses absolviert wurden und die für die konkrete Verwendung erforderlich sind, auf die Inhalte des Einführungslehrganges und des Einführungsseminars anzurechnen.

## § 18

### Mitarbeiterinnengespräch

(1) Vorgesetzte haben einmal jährlich mit jeder ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterin ein strukturiertes Mitarbeiterinnengespräch zu führen.

(2) Im Mitarbeiterinnengespräch sind jedenfalls der Arbeitserfolg seit der Führung des letzten Mitarbeiterinnengesprächs im Rahmen der Leistungsbewertung (§ 87) sowie Arbeitsziele und Aufgabenstellungen im Folgejahr zu erörtern. Weiters sind Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin notwendig und zweckmäßig sind, zu vereinbaren und Chancen, die sich der Mitarbeiterin auch im Rahmen ihrer längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnen können, zu besprechen.

(3) Auf Verlangen der Mitarbeiterin ist binnen vier Wochen ein zweites Gespräch zu führen. Dabei darf die Mitarbeiterin eine Vertrauensperson aus dem Personalstand der Gemeinde oder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten beiziehen. Bei Bedarf darf die Vorgesetzte ihre Dienstvorgesetzte beiziehen. Der wesentliche Inhalt des Mitarbeiterinnengesprächs ist in einem standardisierten Kurzprotokoll festzuhalten, das dem Personalakt anzuschließen ist. Der Mitarbeiterin ist eine Kopie des Kurzprotokolls auszuhändigen.

(4) Die Landesregierung hat mit Verordnung die wesentlichen Inhalte des Mitarbeiterinnengesprächs im Hinblick auf die pflichtgemäße Aufgabenerfüllung und die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterin und die wesentlichen Inhalte des Kurzprotokolls zu regeln sowie festzuhalten, welche Teile des Kurzprotokolls dem Personalakt anzuschließen sind.

(5) Die Abs. 1 bis 4 gelten nicht für Dienstverhältnisse, die erstmalig bis zu einem Jahr befristet sind.

(6) Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Saisonbedienstete (§ 1 Abs. 2a). Vorgesetzte haben am Ende der Saison mit Saisonbediensteten ein Mitarbeiterinnengespräch in vereinfachter Form zu führen. Zu erörtern sind der Arbeitserfolg der Saisonbediensteten sowie die Möglichkeiten einer zukünftigen Beschäftigung und Chancen einer längerfristigen beruflichen Entwicklung. Der wesentliche Inhalt des Mitarbeiterinnengesprächs ist in einem standardisierten Kurzprotokoll festzuhalten. Der Saisonbediensteten ist eine Kopie des Kurzprotokolls auszuhändigen.

## § 19

### Betriebsübergang

(1) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil der Gemeinde auf einen Erwerber über (Betriebsübergang iSd Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG), bleiben die Gemeindemitarbeiterinnen, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dem Betrieb zur Dienstleistung zugeteilt sind, Mitarbeiterinnen der Gemeinde. Die betroffenen Gemeindemitarbeiterinnen können dem Erwerber bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 53 ff. zur Dienstleistung zugewiesen werden. Sie haben das Recht, innerhalb von zwei Jahren den Übergang ihres Dienstverhältnisses auf den Erwerber zu verlangen (Optionsrecht iSd § 59).

(2) Gemeindemitarbeiterinnen sind berechtigt, bei einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund eines Betriebsüberganges iSd Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem die Verschlechterung erkannt

wurde oder erkannt hätte werden müssen, ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu lösen. Den Gemeindemitarbeiterinnen stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(3) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil von einem anderen Rechtsträger (Veräußerer) auf die Gemeinde über (Betriebsübergang iSd Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG), gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsübergangs ausscheidet, auf die Gemeinde über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen werden mit diesem Zeitpunkt Gemeindemitarbeiterinnen nach diesem Gesetz.

(4) Abs. 3 gilt nicht für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit.

(5) Abs. 3 gilt nicht im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens des Veräußerers. Im Fall eines Sanierungsverfahrens mit Eigenverwaltung gehen abweichend von Abs. 3 auf die Gemeinde die Pflichten des Veräußerers nur insoweit über, als es sich nicht um bereits vor dem Betriebsübergang fällige Verbindlichkeiten aufgrund des Arbeits- oder Dienstverhältnisses handelt.

(6) entfällt (LGBl. Nr. 26/2017)

(7) entfällt (LGBl. Nr. 26/2017)

(8) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Unternehmens, eines Betriebs oder eines Unternehmens- oder Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, sowie das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleiben unberührt.

## § 20

### Aufrechterhaltung bestehender Dienstverhältnisse

Das Dienstverhältnis zur Gemeinde (Gemeindeverband) bleibt

1. durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst,

2. während der Zeit eines Dienstverhältnisses zum Bund nach § 15 Abs. 1 Auslandszulagen- und-hilfeleistungsgesetz – AZHG,
3. für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz

unberührt. Während der Zeiten nach Z 1 bis 3 ruhen die Dienstleistungspflichten der Gemeindemitarbeiterin und entfallen die Bezüge, es sei denn, die Gemeindemitarbeiterin wird im Fall der Z 3 durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für dienstfähig erklärt. Der Lauf von Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis wird durch Zeiten nach Z 1 bis 3 gehemmt. Die Zeiten nach Z 1 bis 3 sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.

## 2. Abschnitt

### Pflichten der Gemeindemitarbeiterinnen

#### 1. Unterabschnitt

#### Allgemeine Bestimmungen

#### § 21

#### Allgemeine Dienstpflichten

(1) Die Gemeindemitarbeiterinnen sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften mit Sorgfalt, Fleiß, Unparteilichkeit und Treue mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Sie haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und gegenüber ihnen, den Mitarbeiterinnen und den Kundinnen den gebotenen Anstand zu wahren.

(2) Die Gemeindemitarbeiterinnen haben in ihrem Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Die Gemeindemitarbeiterinnen haben die Kundinnen, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

## § 21a

### Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

Gemeindemitarbeiterinnen haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und als Mitarbeiterinnen ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen sowie Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

## § 22

### Geschenkkannahme

(1) Den Gemeindemitarbeiterinnen ist es verboten, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

(2) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke iSd Abs. 1.

(3) Ehrengeschenke darf die Gemeindemitarbeiterin entgegennehmen. Sie hat ihre Dienstgeberin davon in Kenntnis zu setzen. Untersagt die Dienstgeberin innerhalb eines Monats die Annahme, so ist das Ehrengeschenk zurückzugeben.

## § 23

### Besondere Pflichten für Vorgesetzte

(1) Die Vorgesetzten haben ihren Mitarbeiterinnen bestimmte Aufgaben zur verantwortlichen Erledigung zu übertragen. Sie müssen sie in ihrer Aufgabenerfüllung unterstützend überwachen. Die Begleitung und Betreuung neuer Mitarbeiterinnen ist sicherzustellen. Vorgesetzte sollen Anerkennung für gute Arbeitsergebnisse aussprechen und durch sachliche Kritik helfen, Fehler zu vermeiden. Sie haben die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiterinnen zu fördern und ausreichend Informationen zu geben. Wenn Konflikte auftreten, haben Vorgesetzte auf eine gerechte Schlichtung hinzuwirken. Sie haben darauf hinzuwir-

ken, dass ihre Mitarbeiterinnen den ihnen gebührenden Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

(1a) Die Vorgesetzte oder die Dienstgeberin hat im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes gemäß § 61 oder eines absehbaren Ausscheidens einer Gemeindemitarbeiterin aus dem Dienstverhältnis rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich darauf hinzuwirken, dass die Gemeindemitarbeiterin den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt.

(2) Vorgesetzte haben sich um die Entwicklung ihrer Führungsqualitäten zu bemühen. Sie sollen ihrerseits die Berechtigung sachlicher Kritik anerkennen.

## § 24

### Weisungsgebundenheit

(1) Die Gemeindemitarbeiterinnen sind, sofern nicht (verfassungs-)gesetzlich anderes bestimmt ist, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden und diesen für ihre amtliche Tätigkeit verantwortlich. Sie können die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt wurde oder deren Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(2) Hält die Gemeindemitarbeiterin eine Weisung eines vorgesetzten Organs aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat sie, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, ihre Bedenken vor Befolgung der Weisung dem Vorgesetzten schriftlich mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

## § 25

### Amtsverschwiegenheit

(1) Die Gemeindemitarbeiterin ist, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihr ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist.

(2) Die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses unverändert fort.

(3) Hat die Gemeindemitarbeiterin vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat sie dies der Bürgermeisterin zu melden. Die Bürgermeisterin hat zu entscheiden, ob die Gemeindemitarbeiterin von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Sie hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der der Gemeindemitarbeiterin allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Bürgermeisterin kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, dass die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

(4) Lässt sich hingegen aus der Ladung nicht erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage der Gemeindemitarbeiterin heraus, so hat sie die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung der Gemeindemitarbeiterin von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Die Bürgermeisterin hat gemäß Abs. 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

(5) Die Gemeindemitarbeiterin bedarf der Zustimmung der Bürgermeisterin wenn sie in der Öffentlichkeit zur Verwaltung der Gemeinde Stellung nehmen will. Dies bezieht sich nicht auf Stellungnahmen, denen keine gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten entgegen stehen, sowie auf die Ausübung eines Mandates in einem allgemeinen Vertretungskörper und auf die Bewerbung um ein solches Mandat. Die Zustimmung kann im einzelnen Fall oder für mehrere gleich gartete Fälle erteilt werden. Sie ist zu versagen, wenn eine Beeinträchtigung der Interessen der Gemeinde zu erwarten ist.

(6) Eine Meldung oder Offenlegung nach § 47 Abs. 7 oder § 47a Abs. 2 stellt keine Verletzung der Amtsverschwiegenheit dar.

## § 26

### Befangenheit

Die Gemeindemitarbeiterin hat sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht zeitgerecht bewirkt werden kann, auch die befangene Gemeinde-

mitarbeiterin die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 AVG und sonstige, die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

## 2. Unterabschnitt

### Dienstzeit

#### § 27

#### Begriff der Dienstzeit

Im Sinn dieses Gesetzes ist:

- a) Dienstzeit, die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden, der Über- und Mehrleistungsstunden, einer Dienststellenbereitschaft, eines Journaldienstes sowie die Zeit einer Rufbereitschaft, während der die Gemeindemitarbeiterin verpflichtet ist, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen; Ruhepausen zählen nicht zur Dienstzeit;
- b) Tagesdienstzeit, die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
- c) Wochendienstzeit, die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag;
- d) Teilzeitbeschäftigung, eine Beschäftigung, bei der die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit (Wochendienstzeit) herabgesetzt ist.

#### § 28

#### Dienstzeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit (Wochendienstzeit) der Gemeindemitarbeiterin zuzüglich der Ruhepausen nach § 31 beträgt 40 Stunden. Die Dienstzeit ist von der Bürgermeisterin oder von den von der Bürgermeisterin dazu ermächtigten Dienstvorgesetzten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in einem Dienstplan festzulegen. Die Gemeindemitarbeiterin hat die in ihrem Dienstplan vorgesehenen Dienstzeiten einzuhalten, wenn sie nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder sonst gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

(2) Der Dienst der Gemeindemitarbeiterin ist entweder Normaldienst oder – soweit dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erforderlich ist – Schichtdienst. Die Anord-

nung von Schichtdienst für Gruppen von Gemeindemitarbeiterinnen oder einzelnen Gemeindemitarbeiterinnen erfolgt durch die Bürgermeisterin.

(3) Bei Normaldienst sind Sonntage und Samstage dienstfrei zu halten, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen regelmäßig oder ausnahmsweise anderes erfordern. Die Wochendienstzeit ist soweit möglich gleichmäßig und gleichbleibend auf die Arbeitstage der Woche aufzuteilen, wobei sowohl die dienstlichen Erfordernisse wie die berechtigten Interessen der Mitarbeiterin zu berücksichtigen sind. Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, darf die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche und auch auf weniger als fünf Tage aufgeteilt werden. An gesetzlichen Feiertagen entfällt die Pflicht zur Dienstleistung, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen ausnahmsweise die Dienstleistung erfordern. Für die infolge eines gesetzlichen Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 33 Abs. 2) ausgefallene Arbeit behält die Gemeindemitarbeiterin ihren Anspruch auf Entgelt.

(4) Schichtdienst liegt vor, wenn sich die Gemeindemitarbeiterinnen an Arbeitsstätte oder Arbeitsplatz mit oder ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung der Dienstzeiten ablösen und dabei die Lage der Dienstzeit der betroffenen Gemeindemitarbeiterinnen in regelmäßiger Abfolge wechselt. Schichtdienst darf nur angeordnet werden, wenn der Dienstbetrieb aus organisatorischen Gründen über die Zeit der üblichen Normaldienstpläne hinaus aufrechterhalten werden muss.

(4a) Bei Schichtdienst darf die Wochendienstzeit in einer Woche um bis zu zwölf Stunden überschritten oder unterschritten werden, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Monat die Wochendienstzeit durchschnittlich erreicht wird. Ein Zeitguthaben entsteht durch Überschreiten der Wochendienstzeit im Durchrechnungszeitraum. Es darf fünfzehn Stunden im Durchrechnungszeitraum nicht überschreiten. Das Zeitguthaben ist im folgenden Durchrechnungszeitraum auszugleichen. Ist der Ausgleich im folgenden Durchrechnungszeitraum aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die betreffenden Stunden nach § 36 abzugelten.

(4b) Der Dienstplan hat auch bei Schichtdienst die Dienstzeiten möglichst gleichbleibend und gleichmäßig festzulegen. Samstage und Sonntage sind dienstfrei zu halten, soweit die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht auch an diesen Tagen erforderlich ist. An gesetzlichen Feiertagen entfällt die Pflicht zur Dienstleistung, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen die Dienstleistung erfordern. Für die infolge eines gesetzlichen Feiertages oder der Ersatzruhe ausgefallene Arbeit behält die Gemeindemitarbeiterin ihren Anspruch auf Entgelt. An jedem Feiertag, an dem die Gemeindemitarbeiterin im Schichtdienst nicht zur Dienstleistung herangezogen wird, verringert sich die wöchentliche Solldienstzeit um die an

diesem Tag für die den Dienst verrichtende Gemeindemitarbeiterin vorgesehene Dienstzeit, es sei denn, der Feiertag fällt auf einen Samstag oder Sonntag.

(5) Der Dienstplan bei Schichtdienst ist möglichst frühzeitig bekanntzugeben. Er ist für den jeweiligen Monat bis zum 15. des Vormonates festzulegen. Auch nach diesem Zeitpunkt kann der Dienstplan aus wichtigen dienstlichen Gründen geändert werden.

(6) Für Gemeindemitarbeiterinnen, in deren Dienstzeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Dienstbereitschaft oder Wartezeiten anfallen, die sich organisatorisch nicht vermeiden lassen, kann die Bürgermeisterin die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit um höchstens 20 Stunden verlängern (verlängerter Dienstplan).

(7) Die Gemeindemitarbeiterin mit Normaldienst oder Schichtdienst, die an einem gesetzlichen Feiertag beschäftigt wird, hat Anspruch auf die Feiertagsvergütung nach § 89 Abs. 1 lit. d, es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart. Wird für die Dienstleistung an einem gesetzlichen Feiertag Zeitausgleich vereinbart, so gebührt der Gemeindemitarbeiterin für jede Stunde der Dienstleistung an diesem Feiertag die Feiertagszulage nach § 89 Abs. 1 lit. d.

## § 29

### Gleitzeit

(1) Für Gemeindemitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Normaldienst darf gleitende Dienstzeit eingeführt werden, soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen. Bei gleitender Dienstzeit kann die Gemeindemitarbeiterin Beginn und Ende ihrer täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen selbst bestimmen (Gleitzeit). Der Gleitzeitrahmen darf 12 Stunden nicht überschreiten und muss zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr festgelegt werden. Ferner ist eine Kernzeit festzulegen, in der die Gemeindemitarbeiterin jedenfalls ihre dienstliche Tätigkeit ausüben muss. Es ist vorzusorgen, dass innerhalb einer Gleitzeitperiode von drei Monaten die Wochendienstzeit unter Berücksichtigung von Abs. 4 erreicht und nicht wesentlich überschritten wird.

(2) Für Gemeindemitarbeiterinnen mit gleitender Dienstzeit ist der Dienstplan (§ 28 Abs. 1) in Form der Festlegung der fiktiven Normaldienstzeit festzusetzen. Die fiktive Normaldienstzeit gibt die uhrzeitmäßige Lage der regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit an. § 28 Abs. 3 gilt sinngemäß. Bei Teilzeitbeschäftigten darf auf Antrag von der gleichmäßigen Aufteilung der Wochendienstzeit auf die Arbeitstage der Woche abgewichen werden, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(3) Innerhalb des Gleitzeitrahmens hat die Gemeindemitarbeiterin ihre tägliche Dienstzeit so einzuteilen, dass zehn Arbeitsstunden nicht überschritten werden. § 32 bleibt unberührt.

(4) Ein Gleitzeitguthaben entsteht durch Überschreiten der fiktiven Normaldienstzeit. Es darf höchstens 24 Stunden pro Gleitzeitperiode betragen. Gleitzeitschulden entstehen durch Unterschreiten der fiktiven Normaldienstzeit. Sie dürfen höchstens zehn Stunden pro Gleitzeitperiode betragen. Ergeben sich höhere Gleitzeitguthaben oder höhere Gleitzeitschulden, so hat die Gemeindemitarbeiterin dies gegenüber der Dienstvorgesetzten zu begründen. Ist ein höheres Gleitzeitguthaben im dienstlichen Interesse gelegen, sind jene Stunden, die das Gleitzeitguthaben von 24 Stunden überschreiten, nach § 36 abzugelten. Bei nicht ausreichender Begründung sind das Gleitzeitguthaben oder die Gleitzeitschulden in der folgenden Gleitzeitperiode jedenfalls auszugleichen, ansonsten ist das Gleitzeitguthaben verfallen bzw. hat für die Gleitzeitschulden ein Abzug vom Monatsbezug zu erfolgen.

(5) Liegen bei Beendigung des Dienstverhältnisses Gleitzeitschulden vor, so sind diese mit finanziellen Forderungen der Gemeindemitarbeiterin gegenüber der Dienstgeberin nach diesem Gesetz gegenzurechnen.

(6) Bei gleitender Dienstzeit liegen Überstunden vor, wenn auf Anordnung die Tagesdienstzeit von zehn Stunden überschritten wird oder auf Anordnung die Dienstleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Der Anordnung von Überstunden ist Folge zu leisten. § 36 Abs. 1 zweiter Satz gilt sinngemäß.

## § 30

### Höchstgrenzen der Dienstzeit

(1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben Zeiten, in denen die Gemeindemitarbeiterin vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.

(3) Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 2 sind längere Dienstzeiten nur zulässig, wenn die Gemeindemitarbeiterin schriftlich zustimmt und ihre Sicherheit und Gesundheit nicht gefährdet sind. Der Gemeindemitarbeiterin, die nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Leiterin einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Gemeindemitarbeiterinnen zu führen, die sich zur Erbringung längerer

Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils der Bürgermeisterin vorzulegen.

### § 31

#### Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Gemeindemitarbeiterinnen der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können an Stelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten eingeräumt werden. Ruhepausen zählen nicht zur Dienstzeit.

### § 32

#### Tägliche Ruhezeit

Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist der Gemeindemitarbeiterin eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

### § 33

#### Wochenruhezeit

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein, ist dies aus dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.

(2) Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde.

### § 34

#### Nachtarbeit

(1) Die Dienstzeit der Gemeindemitarbeiterin, die regelmäßig in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr mindestens drei Stunden ihrer dienstliche Tätigkeit nachzugehen hat

(Nachtarbeit) darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Dienstzeit von Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Der Gemeinderat hat durch Verordnung zu bestimmen, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

(3) Der Gesundheitszustand von Nachtarbeiterinnen ist vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt die Gemeinde.

(4) Nachtarbeiterinnen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. §§ 49 und 50 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

## § 35

### Ausnahmebestimmungen

(1) Von den Bestimmungen der §§ 30 Abs. 1, 31, 32, 33 und 34 Abs. 1 und 2 und von den Bestimmungen über den Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen nach § 30 Abs. 2 kann abgewichen werden, bei

- a) Tätigkeiten, die außerhalb des Dienstortes zu verrichten sind;
- b) Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten, insbesondere zur Pflege von Personen in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen, im Rahmen von Feuerwehr- und Katastrophenschutzdiensten, der Straßenerhaltung, von land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten, bei Ver- und Entsorgungseinrichtungen sowie zur Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen der Kollegialorgane der Gemeinde oder der Ausschüsse der Kollegialorgane oder im Rahmen der Teilnahme an solchen Sitzungen;
- c) einem vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfall, wie insbesondere im Fremdenverkehr;
- d) Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände insoweit, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Auf-

rechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen Schadens geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

(2) Bei Abweichungen nach Abs. 1 sind der Gemeindemitarbeiterin im Anschluss an die verlängerte Dienstzeit gleichwertige Ausgleichsruhezzeiten zu gewähren. Ist dies in Ausnahmefällen aus objektiven Gründen nicht möglich, ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Gemeindemitarbeiterinnen gewährleistet ist.

### § 36

#### Überstunden und Mehrleistungsstunden

(1) Die Gemeindemitarbeiterin, für die keine gleitende Dienstzeit eingeführt ist, hat auf Anordnung über die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit und über die im Dienstplan vorgesehene Tagesdienstzeit (§ 28) hinaus Dienst zu versehen (Überstunden). Den auf Anordnung geleisteten Überstunden sind Überstunden gleichzuhalten, wenn

- a) die Gemeindemitarbeiterin einen zur Anordnung der Überstunden Befugten nicht erreichen konnte,
- b) die Leistung der Überstunden zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
- c) die Notwendigkeit der Leistung der Überstunden nicht auf Umstände zurückgeht, die von der Gemeindemitarbeiterin, die die Überstunden geleistet hat, hätten vermieden werden können, und
- d) die Gemeindemitarbeiterin diese Überstunden spätestens innerhalb einer Woche nach der Leistung schriftlich meldet; ist die Gemeindemitarbeiterin durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

(2) Werktagsüberstunden sind primär durch Freizeit auszugleichen. Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Ist ein Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen nicht bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats möglich, so sind Überstunden nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Beim unregelmäßigen Dienst verlängert sich diese Frist um einen weiteren Monat. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag des Bediensteten oder mit

dessen Zustimmung erstreckt werden. Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen, sondern nach § 89 Abs. 1 lit. d abzugelten.

(3) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

- a) im Verhältnis 1 : 1,5 (1:2 während der Nachtzeit) in Freizeit auszugleichen oder
- b) nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
- c) im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(4) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung im Fall einer Teilzeitbeschäftigung über das vereinbarte Ausmaß hinaus (Mehrleistungsstunden) sind Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden. Auf Mehrleistungsstunden ist, soweit sie die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit nach § 28 Abs. 1 erster Satz nicht überschreiten, Abs. 3 nicht anzuwenden. Solche an Werktagen erbrachte Mehrleistungsstunden sind je nach Anordnung

- a) im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
- b) nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
- c) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Soweit Mehrleistungsstunden jedoch die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit nach § 28 Abs. 1 erster Satz überschreiten, ist auf diese Abs. 3 anzuwenden.

(5) Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (von 22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen.

## § 37

### Bereitschaft und Journaldienst

(1) Die Gemeindemitarbeiterin darf aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Dienststellenbereitschaft, Journaldienst). Der Bereitschaftsdienst ist in einem Dienstplan festzulegen, der möglichst frühzeitig, jedenfalls aber zwei Wochen vor Beginn des Bereitschaftsdienstes, bekannt zu geben ist.

(2) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, darf die Gemeindemitarbeiterin fallweise verpflichtet werden, in ihrer dienstfreien Zeit ihren Aufenthalt so zu wählen, dass

- a) sie jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt ihres Dienstes bereit ist, oder
- b) sie von sich aus bei Eintritt von ihr zu beobachtender Umstände ihre dienstliche Tätigkeit aufnimmt (Rufbereitschaft).

Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit.

(3) Hinsichtlich der Abgeltung der Bereitschaftsdienste und des Journaldienstes gilt § 89.

### § 37a

#### Pflegezeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 66 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindemitarbeiterin auf ihr Ansuchen für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmern ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig. §§ 53 und 54 K-DRG 1994 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Eine Pflegezeit ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegezeit auf Antrag zulässig.

(3) Die Gemeindemitarbeiterin hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

(4) Die Bürgermeisterin kann auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin oder von Amts wegen die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügen, wenn die Gründe für die Gewährung der Pflegezeit weggefallen sind. Die Gemeindemitarbeiterin hat der Bürgermeisterin diese Umstände unverzüglich bekanntzugeben. Im Fall

der vorzeitigen Beendigung der Pfltegeteilzeit auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen; im Fall der vorzeitigen Beendigung der Pfltegeteilzeit von Amts wegen ist auf wichtige persönliche und familiäre Interessen der Gemeindemitarbeiterin Rücksicht zu nehmen.

### § 37b

#### Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Mit einer Gemeindemitarbeiterin kann auf ihr Ansuchen nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten schriftlich vereinbart werden, wenn

1. das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens drei Monate gedauert hat,
2. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen,
3. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der Gemeindemitarbeiterin für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit vorliegt,
4. eine Beratung der Gemeindemitarbeiterin und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz – AGG stattgefunden hat,
5. ein Wiedereingliederungsplan betreffend die Rahmenbedingungen und den beabsichtigten Ablauf der Wiedereingliederungsteilzeit für die schrittweise Rückkehr in den ursprünglichen Arbeitsprozess vorliegt,
6. während der Wiedereingliederungsteilzeit die vereinbarte regelmäßige Wochendienstzeit zwölf Stunden nicht unterschreitet,
7. das der Gemeindemitarbeiterin im Kalendermonat gebührende Monatsgehalt über dem in § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegt und
8. für den Zeitraum der Wiedereingliederungsteilzeit keine aufrechte Vereinbarung über eine Altersteilzeit vorliegt.

Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Gemeindemitarbeiterin zu berücksichtigen sind. In der Vereinbarung kann die regelmäßige Wochendienstzeit für bestimmte Monate auch abweichend von der in Abs. 1 geregelten Bandbreite der Herabsetzung festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden

Verteilung der Dienstzeit darf das wöchentliche Stundenausmaß zwölf Stunden nicht unterschreiten. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Dienstzeit – keine Auswirkungen auf die Aufgaben des Arbeitsplatzes der Gemeindemitarbeiterin haben.

(3) Die Beratung nach Abs. 1 Z 4 erstreckt sich auch auf den zwischen der Gemeindemitarbeiterin und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum, der oder das mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 41 Abs. 1 des Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes 2005 betraut wurde, beigezogen werden. Die Beratung kann entfallen, wenn die Gemeindemitarbeiterin, der Dienstgeber und der Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen. Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden.

(4) Die Wiedereingliederungsteilzeit darf frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag und muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinn des Abs. 1 erster Satz angetreten werden. Die Gemeindemitarbeiterin kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(5) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber weder eine Dienstleistung über das vereinbarte herabgesetzte Beschäftigungsausmaß (Mehrdienstleistung) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Dienstzeit anordnen.

(6) Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen der Gemeindemitarbeiterin und dem Dienstgeber höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Beschäftigungsausmaßes) erfolgen.

(7) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

(8) § 79 Abs. 3 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 2 zweiter Satz getroffen, ist das Monatsgehalt entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruchs im Sinne des § 73 Abs. 5 das volle Monatsentgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(10) Für die Dauer eines in eine Wiedereingliederungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 5 oder 8 K-MEKG oder vergleichbaren bundesrechtlichen Bestimmungen, einer Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes ist die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit unwirksam.

### § 37c

#### Altersteilzeit

(1) Mit einer Gemeindemitarbeiterin kann eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit auf 40 vH bis 60 vH des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes für längstens fünf Jahre mit Entgeltausgleich vereinbart werden (Altersteilzeit), wenn

- a) die Gemeindemitarbeiterin mit der beabsichtigten Beendigung der Altersteilzeit, spätestens jedoch nach fünf Jahren ab dem Beginn der Altersteilzeit, das Regel-pensionsalter vollendet,
- b) die Gemeindemitarbeiterin die Voraussetzung nach § 27 Abs. 2 Z 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) erfüllt,
- c) die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindemitarbeiterin im Jahr vor dem Beginn der Altersteilzeit der einer vollbeschäftigten Gemeindemitarbeiterin entsprechen hat oder um nicht mehr als 40 v. H. herabgesetzt war,
- d) die Dienstgeberin Anspruch auf Altersteilzeitgeld nach § 27 AIVG hat und
- e) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat zu enthalten:

- a) den Beginn, die Dauer, die Lage und das Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit,

- b) die Verpflichtung der Dienstgeberin, die Sozialversicherungsbeiträge für die Gemeindemitarbeiterin entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zu entrichten, und
- c) die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Beendigung der Altersteilzeit und deren Unwirksamkeit im Fall einer vorzeitigen Beendigung im Sinn des Abs. 4.

(3) Die Altersteilzeit endet vorzeitig, wenn die Gemeindemitarbeiterin

- a) eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters oder einen Ruhegenuss aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bezieht oder

- b) das Regelpensionsalter vollendet und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung nach lit. a erfüllt.

(4) Mit der Gemeindemitarbeiterin kann auf ihr Ansuchen eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(5) Wird das Dienstverhältnis während einer Altersteilzeit beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung nach § 127 Abs. 3 maßgebenden Monatsbezugs das der Altersteilzeit vorangegangene Beschäftigungsausmaß der Gemeindemitarbeiterin zugrunde zu legen.

#### § 37d

##### Bezugsausgleich bei Altersteilzeit

Der Gemeindemitarbeiterin, mit der eine Altersteilzeit nach § 37c vereinbart wurde, gebührt ein Bezugsausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf Monaten vor dem Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich gebührenden Monatsbezug und dem nach der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit jeweils gebührenden Monatsbezug. Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsbezug zu bemessen sind und nichts anderes bestimmt ist, ist der Bezugsausgleich dem Monatsbezug zuzuzählen.

§ 37e  
Sabbatical

(1) Mit einer Gemeindemitarbeiterin kann eine Dienstfreistellung für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vereinbart werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
2. die Gemeindemitarbeiterin seit mindestens fünf Jahren im Gemeindedienst steht.

(2) Beginn und die Dauer der Rahmenzeit sowie Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen der Gemeindemitarbeiterin und der Bürgermeisterin zu vereinbaren. Die Bürgermeisterin darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch eine geeignete vorhandene Gemeindebedienstete noch durch eine ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmende geeignete Gemeindebedienstete wahrgenommen werden können wird.

(3) Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Die Gemeindemitarbeiterin darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(4) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat die Gemeindemitarbeiterin entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für sie ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

(5) Die Bürgermeisterin kann auf Ansuchen der Gemeindemitarbeiterin das Sabbatical beenden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz,
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
4. Suspendierung,

5. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
  6. Beschäftigungsverbot nach dem K-MEKG,
- sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

### § 37f

#### Bezüge während des Sabbaticals

(1) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 37e gebührt der Gemeindemitarbeiterin das Monatsentgelt und die Kinderzulage in dem Ausmaß, das

1. ihrer besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit

entspricht.

(2) Der Anspruch auf allfällige Nebenbezüge und Vergütungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht – abgesehen von einer allfälligen Jubiläumszuwendung – kein Anspruch auf Nebenbezüge und Vergütungen.

(3) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Ausmaß der Wochendienstzeit oder wird das Sabbatical vorzeitig beendet, so sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Gemeindeforderung ist, sofern möglich, unter Anwendung des § 75 durch Abzug von den Bezügen der Gemeindemitarbeiterin hereinzubringen. Gegen eine solche Gemeindeforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Gemeindeforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

### 3. Unterabschnitt

#### Sonstige Dienstpflichten

### § 38

#### Abwesenheit vom Dienst

(1) Ist die Gemeindemitarbeiterin am Dienst verhindert, so hat sie dies ihrer unmittelbaren Vorgesetzten sobald als möglich unter Angabe des Grundes anzuzeigen.

(2) Wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen verursacht ist, hat die Gemeindemitarbeiterin ihre Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen, wenn es die Dienstgeberin verlangt oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

(2a) Die Teilnahme am Einsatz bei einer nach dem Kärntner Rettungsdienst-Förderungsgesetz anerkannten Rettungsorganisation oder am Einsatz bei einer Freiwilligen Feuerwehr gilt als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst, für deren Dauer die Bezüge nicht entfallen. Die Gemeindemitarbeiterin hat dem Dienstgeber den Zeitpunkt und die voraussichtliche Dauer der dienstlichen Abwesenheit im Vorhinein mitzuteilen, sofern dies möglich und zumutbar ist.

(3) Erweist sich die Abwesenheit als nicht gerechtfertigt, oder kommt die Gemeindemitarbeiterin den in Abs. 1 und 2 genannten Verpflichtungen nicht nach oder entzieht sie sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert sie die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, verliert sie für die Dauer der Abwesenheit bzw. Säumnis den Anspruch auf ihre Bezüge. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn sie glaubhaft macht, dass der Erfüllung dieser Verpflichtungen unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind. Es kann jedoch anstelle des Gehaltsabzuges die Nachholung der versäumten Dienstleistung oder die Anrechnung der versäumten Arbeitstage auf den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub bewilligt werden.

(4) Für die Dauer einer durch Haft verursachten Dienstverhinderung sind der Gemeindemitarbeiterin die Bezüge nur zu zwei Drittel auszuzahlen. Die Bezugskürzung tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Dritten Teiles des Strafvollzugsgesetzes, BGBl. Nr. 144/1969, vollzogen wird. Die zurückbehaltenen Bezüge sind der Gemeindemitarbeiterin nachträglich auszuzahlen,

a) wenn das Verfahren, in dessen Zuge Untersuchungshaft verhängt worden ist, nicht zu einer gerichtlichen Strafe geführt hat, es sei denn, es erfolgte ein Rücktritt von der Verfolgung (Diversion), oder

b) die Haft nicht selbst verschuldet war,

sonst sind sie verfallen.

(4a) Die Bezüge entfallen auf die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b des Strafgesetzbuches, BGBl. Nr. 60/1974.

(5) Die in diesem Gesetz für den Fall einer Dienstpflichtverletzung vorgesehenen weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen werden durch die Bestimmungen der Abs. 3 bis 4a nicht berührt.

### § 39

#### Erhaltung der Dienstfähigkeit, ärztliche Untersuchung

(1) Die Gemeindemitarbeiterin ist verpflichtet, auf die Erhaltung ihrer Dienstfähigkeit zu achten.

(2) Soweit die Beurteilung eines Sachverhaltes von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen (fachärztlichen) Fachwissens fallen, hat sich die Gemeindemitarbeiterin einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Anfallende Kosten hat die Dienstgeberin nach Vorlage der Rechnung zu tragen.

### § 40

#### Nebenbeschäftigung

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die die Gemeindemitarbeiterin außerhalb ihres Dienstverhältnisses ausübt.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert oder die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

### § 41

#### Anzeige der Nebenbeschäftigung

(1) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Dienstgeberin die beabsichtigte Ausübung einer Nebenbeschäftigung schriftlich anzuzeigen, wenn

- a) zweifelhaft ist, ob die Nebenbeschäftigung nach § 40 Abs. 2 zulässig ist;
- b) die Nebenbeschäftigung erwerbsmäßig ausgeübt wird;

Nebenbeschäftigungen gelten als erwerbsmäßig, wenn die daraus zu erwartenden Einkünfte oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteile 2.000,-- Euro im Jahr übersteigen; Einkünfte oder sonstige wirtschaftliche Vorteile aus mehreren Nebenbeschäftigungen sind dabei zusammenzurechnen; oder

- c) es sich um eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts handelt.

(2) Der Anzeige sind alle zur Beurteilung der Nebenbeschäftigung und der Beurteilung der Auswirkungen der Nebenbeschäftigung erforderlichen Angaben, wie insbesondere Angaben über die Art und die Dauer der Nebenbeschäftigung sowie Angaben iSd Abs. 3 lit. b anzuschließen.

## § 42

### Untersagung der Nebenbeschäftigung

(1) Die Dienstgeberin hat bei Vorliegen der in § 40 Abs. 2 angeführten Voraussetzungen die Ausübung der Nebenbeschäftigung zu untersagen.

(2) Eine Untersagung darf nicht erfolgen, wenn

- a) sich die Gründe hierfür durch eine Befristung der Nebenbeschäftigung oder durch Auflagen beseitigen lassen,
- b) die Ausübung der Nebenbeschäftigung im dienstlichen Interesse oder im Interesse einer Gebietskörperschaft oder sonst im öffentlichen Interesse liegt und Versagungsgründe nach § 40 Abs. 2 nicht vorliegen.

(3) Erfolgt eine Untersagung nicht binnen vier Wochen nach Einlangen der vollständigen Anzeige oder stellt die Dienstgeberin schriftlich fest, dass keine Untersagungsgründe entgegenstehen, darf – unbeschadet allenfalls erforderlicher sonstiger Voraussetzungen – mit der Ausübung der Nebenbeschäftigung begonnen werden.

(4) Der tatsächliche Beginn der Ausübung der Nebenbeschäftigung ist der Dienstgeberin unverzüglich zu melden.

(5) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Dienstgeberin jede die Ausübung der Nebenbeschäftigung betreffende Veränderung zu melden.

(6) Die Dienstgeberin hat eine schriftliche Zustimmung nach Abs. 3 zu widerrufen oder die weitere Ausübung zu untersagen, wenn nachträglich Versagungsgründe nach § 40

Abs. 2 eintreten und diese auch durch die nachträgliche Vorschreibung einer Befristung oder von Auflagen nicht beseitigt werden können.

(7) Bei Gemeindemitarbeiterinnen,

- a) die nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen teilbeschäftigt sind, oder
- b) die einen Sonderurlaub (§ 62 ), eine Pflegekarenz, eine Familienhospizkarenz, eine Bildungskarenz oder eine Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen in Anspruch nehmen,

hat die Dienstgeberin die Nebenbeschäftigung überdies zu untersagen, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung dem Grund der nach lit. a und b getroffenen Maßnahme entgegensteht.

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

#### § 43

#### Nebentätigkeit

Tätigkeiten, die eine Gemeindemitarbeiterin über Auftrag der Dienstgeberin ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben für die Gemeinde in einem anderen Wirkungskreis ausübt, sind Nebentätigkeiten.

#### § 44

#### Wohnsitz

Die Gemeindemitarbeiterin hat ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie in der Erfüllung ihrer Dienstpflichten nicht behindert ist. Aus der Lage ihres Wohnsitzes kann, abgesehen vom Fahrtkostenzuschuss (§ 89), kein Anspruch auf eine Begünstigung im Dienst abgeleitet werden.

## § 45

### Dienstbekleidung

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist die notwendige Dienstbekleidung zur Verfügung zu stellen, wenn die dienstliche Tätigkeit

- a) eine überdurchschnittliche Verschmutzung oder Abnutzung der Bekleidung mit sich bringt,
- b) das Tragen einer Dienstbekleidung zum Schutz gegen Witterungseinflüsse erfordert,
- c) das Tragen einer Dienstbekleidung aus hygienischen Gründen erfordert, oder
- d) eine besondere Kenntlichmachung erfordert.

(2) Gemeindemitarbeiterinnen, deren Kleider einer besonderen Verschmutzung oder Abnutzung ausgesetzt sind, kann an Stelle entsprechender Dienstbekleidung eine Kleiderpauschale zuerkannt werden.

(3) Die unentgeltliche Überlassung von Dienstbekleidung in das Eigentum der Gemeindemitarbeiterinnen ist nur zulässig, wenn die Mindesttragdauer abgelaufen ist.

(4) Der Gemeinderat hat in Ausführung der Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 durch Verordnung Regelungen über die Ausgabe, die Erhaltung und die Mindesttragdauer der Dienstbekleidung festzusetzen.

## § 46

### Anbringen dienstlicher und dienstrechtlicher Art

(1) Gemeindemitarbeiterinnen haben alle Anliegen, Vorstellungen und Beschwerden in dienstlichen oder ihr Dienstverhältnis berührenden persönlichen Angelegenheiten im Dienstweg vorzubringen. Diese Verpflichtung besteht jedoch nicht, wenn die Einhaltung des Dienstweges der Gemeindemitarbeiterin nicht zumutbar ist.

(2) Anträge, die an eine Frist gebunden sind, sind schriftlich einzubringen.

(3) Meldungen nach § 47 Abs. 7 und § 47a Abs. 2 dürfen ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden.

§ 47

Meldepflichten

(1) Die Gemeindemitarbeiterin hat alle für das Dienstverhältnis bedeutsamen Umstände unverzüglich ihrer Dienstgeberin zu melden. Der Meldepflicht unterliegen insbesondere die Namensänderung, der Wohnsitzwechsel, jede Veränderung der Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en), die Standesveränderung, Schadenersatzansprüche iSd § 74, die Einberufung zum Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst, alle Pensionsentscheidungen und die Erkrankung an meldepflichtigen Krankheiten im Sinn des Epidemiegesetzes 1950.

(2) Wird der Gemeindemitarbeiterin in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung, die den Wirkungsbereich der Dienststelle, der sie angehört, betrifft, bekannt, so hat sie dies unverzüglich der Leiterin der Dienststelle zu melden.

(3) Keine Pflicht zu Meldung nach Abs. 2 besteht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf. Die Gemeindemitarbeiterin hat jedenfalls alles zu unternehmen, was zum Schutz des Verletzten oder anderer Personen vor Gefährdung notwendig ist; erforderlichenfalls besteht auch in den Fällen des ersten Satzes Meldepflicht.

(4) Die Leiterin der Dienststelle kann aus

- a) in der Person, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht oder
- b) in der amtlichen Tätigkeit selbst

gelegenen Gründen abweichend von Abs. 3 erster Satz eine Meldepflicht verfügen.

(5) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Dienstgeberin darüber hinaus unverzüglich bekanntzugeben:

- a) Besitz einer Entscheidung nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1970;
- b) Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung;

- c) Besitz einer Bescheinigung des Pensionsversicherungsträgers über die vorläufige Krankenversicherung nach § 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl.Nr. 189/1955;
- d) Besitz einer Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers über das Vorliegen von (vorübergehender) Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit, Besitz einer Entscheidung des zuständigen Versicherungsträgers über die Gewährung von Rehabilitationsgeld, Besitz einer Entscheidung des Arbeitsmarktservice über die Gewährung von Umschulungsgeld oder einer Entscheidung über die Einstellung der Rehabilitations- oder Umschulungsgeldzahlung jeweils unter Vorlage der Entscheidung.

(6) Wird der Leiterin einer Dienststelle in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung, die den Wirkungsbereich der von ihr geleiteten Dienststelle betrifft, bekannt, so hat sie dies unverzüglich der Bürgermeisterin zu melden. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 der Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975.

(7) Keine Gemeindemitarbeiterin darf davon abgehalten werden, einen Verdacht oder Vorwurf im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 bis 15 des Gesetzes über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung – BAK-G auch direkt und außerhalb des Dienstweges an das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung zu melden, wenn der Gemeindemitarbeiterin eine Meldung an die Leiterin der Dienststelle nach Abs. 2 billigerweise nicht zumutbar oder Gefahr im Verzug ist oder zu befürchten ist, dass die Leiterin der Dienststelle nicht nach Abs. 6 vorgeht.

(8) Die Meldepflicht nach Abs. 2 gilt als erfüllt, wenn durch die Gemeindemitarbeiterin eine Meldung nach Abs. 7 oder § 47a Abs. 2 erfolgt ist.

### § 47a

#### Schutz vor Benachteiligung

(1) Die Gemeindemitarbeiterin, die an eine zuständige Person oder Behörde im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung meldet, darf durch einen Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin, die zulässigerweise Verstöße gegen das Unionsrecht an eine interne oder externe Meldestelle nach dem Kärntner Hinweisgeberschutzgesetz – K-HSchG, oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder an die zuständigen Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union meldet, oder Informationen über Verstöße nach Art. 15 der Richtlinie (EU) 2019/1937 offenlegt, darf durch eine Vertreterin der Dienstgeberin als Reaktion auf eine solche Meldung oder Offenlegung in keiner Weise benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen nach § 17 Abs. 4 des K-HSchG.

(3) Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 und 2 gelten §§ 18 bis 22, 24, 25, 30, 31, 32, 36 und 38 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2022 sinngemäß.

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

- a) des § 10a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 51 Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung ins Ausland,
- c) des § 40 Abs. 2 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbot nach § 42 Abs. 8, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und

e) des § 13 Abs. 5, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder die Gemeindemitarbeiterin hierfür die Kosten zu tragen hätte,

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 48

### Aufgaben

(1) Jede Gemeindemitarbeiterin, die nicht vom Dienst frei gestellt, außer Dienst gestellt oder suspendiert ist, ist in einer Dienststelle mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines Arbeitsplatzes zu betrauen, die grundsätzlich ihrer Verwendung (§ 2 Abs. 3), für die sie aufgenommen wurde, entsprechen. Die Gemeindemitarbeiterin darf nur mit diesen Aufgaben betraut werden, wenn sie aufgrund ihrer Ausbildung die Erfordernisse für diese Verwendung erfüllt. Die Dienstgeberin hat der Gemeindemitarbeiterin die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Sachmittel an der jeweiligen Dienststelle zur Verfügung zu stellen.

(2) Abweichend von Abs. 1 ist die Gemeindemitarbeiterin verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen ihrer Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist. Sind für die Ausübung einer Tätigkeit Erfordernisse vorgeschrieben, darf die Gemeindemitarbeiterin, die diese Erfordernisse nicht erfüllt, nur vorübergehend zu diesen Tätigkeiten herangezogen werden.

(3) Einer Gemeindemitarbeiterin, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz verwendet werden kann, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeit eine neue Verwendung zuzuweisen, die ihr mit Rücksicht auf ihre persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

## § 49

### Verwendungsänderung

(1) Wird die Gemeindemitarbeiterin von ihrer bisherigen Verwendung abberufen, ist ihr gleichzeitig eine neue Verwendung zuzuweisen.

(2) Eine qualifizierte Verwendungsänderung (Abs. 3) ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Dabei sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Gemeindemitarbeiterin zu berücksichtigen.

(3) Eine qualifizierte Verwendungsänderung ist die Abberufung einer Gemeindemitarbeiterin von ihrer bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung, wenn

- a) durch die neue Verwendung in der Laufbahn der Gemeindemitarbeiterin eine Verschlechterung zu erwarten ist, oder
- b) die neue Verwendung der bisherigen Verwendung der Gemeindemitarbeiterin nicht mindestens gleichwertig ist, oder
- c) der Gemeindemitarbeiterin – mit Ausnahme der Fälle des § 48 Abs. 1 - keine neue Verwendung zugewiesen wird.

(4) Keine qualifizierte Verwendungsänderung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung, soweit ihre Dauer drei Monate nicht übersteigt und während eines Kalenderjahres nur einmal eine solche Zuweisung erfolgt. Keine qualifizierte Verwendungsänderung ist ferner die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer an der Dienstaussübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der aus dieser Funktion ausgeschiedenen Gemeindemitarbeiterin.

(5) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor:

- a) bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflassung von Arbeitsplätzen oder
- b) bei Deckung von Personalbedarf durch Besetzung eines freien Arbeitsplatzes oder
- c) bei Bedarfsmangel oder,
- d) wenn die Gemeindemitarbeiterin den zu erwartenden Arbeitserfolg (§ 87 Abs. 1) nicht aufgewiesen hat.

(6) Die Abberufung der Leiterin des inneren Dienstes des Gemeindeamtes (Amtsleiterin, Stadtamtsleiterin) von dieser Funktion darf nur durch den Gemeindevorstand erfolgen.

§ 50  
Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn die Gemeindemitarbeiterin einer anderen Dienststelle der Gemeinde in einem anderen Dienstort zur dauernden Dienstleistung zugewiesen oder wenn der Arbeitsplatz der Gemeindemitarbeiterin an einen anderen Dienstort verlegt wird.

(2) Eine Versetzung ist zulässig, wenn

- a) ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht und
- b) die neue Dienststelle oder der Arbeitsplatz nicht mehr als 70 km von der bisherigen Dienststelle bzw. dem bisherigen Arbeitsplatz entfernt ist.

Dabei sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Gemeindemitarbeiterin zu berücksichtigen.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere in den Fällen des § 49 Abs. 5 sowie in Fällen interkommunaler Zusammenarbeit vor.

§ 51  
Entsendung

(1) Der Gemeindevorstand kann die Gemeindemitarbeiterin mit ihrer Zustimmung zu einer Einrichtung im Inland oder Ausland entsenden.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin kann im Sinn des Abs. 1

- a) zu Ausbildungszwecken oder
- b) als nationale Expertin oder
- c) für eine Tätigkeit im Rahmen eines Projekts einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört,

entsendet werden.

(3) Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über den Fahrtkostenersatz, die Reisezulage und die Rechnungslegung sinngemäß anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

(4) Sofern die Gemeindemitarbeiterin für die Tätigkeit zu der sie entsandt worden ist oder im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit Zuwendungen von Dritten erhält, hat sie diese der Gemeinde abzuführen.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Gemeindemitarbeiterin auf alle ihr aus Anlass der Entsendung (zB. Auslandsverwendungszulage, Reisegebühren) gebührenden Leistungen schriftlich verzichtet; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Im Fall des Verzichts gelten die von dritter Seite erhaltenen Zuwendungen, soweit sie nicht Reisegebühren sind, als Nebenbezüge nach § 89 Abs. 1 lit. m (Auslandsverwendungszulage). Ein Verzicht ist rechtsunwirksam, wenn ihm eine Bedingung beigefügt ist. Der Verzicht oder ein allfälliger Widerruf des Verzichts werden ab dem dem Einlangen folgenden Monatsersten wirksam; langen sie an einem Monatsersten ein, dann ab diesem.

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

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

§ 10a Abs. 6 gilt sinngemäß.

## § 52

### Verwendungsbeschränkungen

(1) Ehegatten, eingetragene Partner, Personen, die in Lebensgemeinschaft leben, die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder die miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden dienstlichen Naheverhältnissen verwendet werden:

- a) Weisungs- oder Kontrollbefugnis der einen gegenüber der anderen Gemeindemitarbeiterin,
- b) bei der Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

(2) Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs. 1 dürfen von der Bürgermeisterin genehmigt werden, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

(3) Die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn ein Naheverhältnis iSd. Abs. 1 gegenüber einer Gemeindevertragsbediensteten oder einer Gemeindebeamtin besteht.

#### 4. Unterabschnitt

##### Zuweisung

##### § 53

##### Zuweisung

(1) Die Zuweisung ist die Zur-Verfügung-Stellung einer Gemeindemitarbeiterin zur Dienstleistung an einen von der Gemeinde verschiedenen Rechtsträger. Die Zuweisung hat mit Weisung des Gemeinderates zu erfolgen. Der Gemeinderat darf die Zuweisung widerrufen, wenn der Widerruf im Interesse der Gemeinde liegt.

(2) Rechtsträger iSd Abs. 1 sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften des Handelsrechts.

(3) Andere landesgesetzlichen Bestimmungen über die Dienstleistung von Gemeindemitarbeiterinnen bei einem von der Gemeinde verschiedenen Rechtsträger iSd Abs. 1 bleiben unberührt.

(4) § 54, § 55 Abs. 5 und 6, § 56 Abs. 1 bis 3 und Abs. 5 bis 7, 57 Abs. 2 und 3 und § 58 gelten für die Zuweisung von Gemeindemitarbeiterinnen an eine andere Gebietskörperschaft oder an einen Gemeindeverband. §§ 55 bis 59 gelten für die Zuweisung von Gemeindemitarbeiterinnen an alle anderen Rechtsträger iSd Abs. 2.

##### § 54

##### Zuweisung an eine andere Gebietskörperschaft oder an einen Gemeindeverband

(1) Gemeindemitarbeiterinnen dürfen unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten einer anderen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband zugewiesen werden, wenn die Zuweisung im dienstlichen Interesse liegt, die Dauer der Zuweisung höchstens drei Monate beträgt und die Entfernung vom bisherigen Dienstort höchstens 70 km beträgt.

(2) Eine Zuweisung für einen drei Monate übersteigenden Zeitraum ist zulässig, wenn die Entfernung vom bisherigen Dienstort höchstens 70 km beträgt, und

- a) die Gemeindemitarbeiterin zustimmt, oder
- b) auf andere Weise die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes der Gebietskörperschaft oder des Gemeindeverbandes nicht gewährleistet werden kann; in diesem Fall sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Gemeindemitarbeiterin zu berücksichtigen.

(3) Die Zuweisung darf auch nur für einen Teil der Dienstzeit erfolgen.

(4) Während der Zuweisung an eine andere Gebietskörperschaft oder einen Gemeindeverband unterliegt die Gemeindemitarbeiterin den fachlichen Weisungen und der Fachaufsicht des jeweils zuständigen Organs dieses Rechtsträgers. Die diensthoheitlichen Befugnisse der Dienstgeberin bleiben unberührt.

(5) Ist in den Fällen des Abs. 1 und des Abs. 2 lit. b die Entfernung des neuen Dienstortes vom Wohnort der Gemeindemitarbeiterin größer ist als die Entfernung des bisherigen Dienstortes vom Wohnort der Gemeindemitarbeiterin, hat die Gemeindemitarbeiterin Anspruch auf Fahrtkostenvergütung für die Differenz zwischen diesen beiden Strecken. Der Anspruch umfasst die Vergütung für ein Massenbeförderungsmittel, ist kein Massenbeförderungsmittel verfügbar, das amtliche Kilometergeld.

## § 55

### Voraussetzungen der Zuweisung an andere Rechtsträger

(1) Gemeindemitarbeiterinnen dürfen unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten einem Rechtsträger dauernd oder vorübergehend zugewiesen werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe gegen die Zuweisung sprechen, die Gemeindemitarbeiterin der Zuweisung schriftlich zustimmt und die Voraussetzungen des Abs. 2 gegeben sind.

(2) Gemeindemitarbeiterinnen dürfen einem Rechtsträger zugewiesen werden, wenn

- a) Tätigkeiten, die bisher von einer bei der Gemeinde eingerichteten Organisationseinheit besorgt worden sind, von einem Rechtsträger besorgt werden sollen, oder
- b) ein Rechtsträger aufgrund der besonderen Qualifikation der Gemeindemitarbeiterin die Zuweisung beantragt, oder
- c) die Zuweisung der Aus- und Weiterbildung der Gemeindemitarbeiterin dient.

(3) Abweichend von Abs. 1 ist eine Zustimmung der Gemeindemitarbeiterin nicht erforderlich, wenn durch eine Maßnahme nach Abs. 2 lit. a die mit dem Arbeitsplatz der Gemeindemitarbeiterin verbundenen Aufgaben ganz oder überwiegend wegfallen.

(4) Abweichend von Abs. 1 ist eine Zuweisung, die der Aus- und Weiterbildung der Gemeindemitarbeiterin dient, nur vorübergehend, höchstens für die Dauer von drei Monaten, zulässig. In begründeten Ausnahmefällen ist eine längere Zuweisung möglich.

(5) Die betroffenen Gemeindemitarbeiterinnen sind vor der beabsichtigten Zuweisung mindestens vier Wochen vor der Zuweisung unter Bekanntgabe des Grundes der Maßnahme, des Rechtsträgers, des neuen Dienstortes, der neuen Dienststelle, der dienst- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen der Maßnahme und des Optionsrechts (§ 59) schriftlich zu verständigen.

(6) Die Gemeinde darf eine dauernde Zuweisung widerrufen oder eine vorübergehende Zuweisung vorzeitig widerrufen, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Abs. 5 gilt sinngemäß.

## § 56

### Rechtsstellung der zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen

(1) Die zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen, die von einem Optionsrecht (§ 59) keinen Gebrauch gemacht haben, verbleiben für die Dauer der Zuweisung im Dienststand der Gemeinde. Durch die Zuweisung erfolgt keine Änderung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung dieser Gemeindemitarbeiterinnen. Auf diese sind daher nach wie vor die für sie geltenden einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen weiter anzuwenden.

(2) Sollte der Rechtsträger den zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen für die Dauer der Zuweisung über die besoldungsrechtlichen Ansprüche hinaus finanzielle Zuwendungen gewähren, so begründen diese keinen Anspruch gegenüber der Gemeinde.

(3) Dienstort der zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen im Sinn der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstätte des Rechtsträgers liegt, in der diese Gemeindemitarbeiterinnen verwendet werden. Diese Arbeitsstätte gilt als Dienststelle der zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen im Sinn der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.

(4) Forderungen der Gemeinde gegenüber Gemeindemitarbeiterinnen die iSd § 59 Arbeitnehmerinnen des Rechtsträgers werden, gehen mit dem Entstehen dieser Arbeitnehmerschaft auf den Rechtsträger über und sind von diesem der Gemeinde zu refundieren.

(5) Für die Dauer der Zuweisung gilt der Rechtsträger als Dienstgeberin im Sinn der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(6) Für die Dauer der Zuweisung obliegen die Fürsorgepflichten der Dienstgeberin auch dem Rechtsträger.

(7) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1976, gilt sowohl zwischen der Gemeinde und den zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen als auch zwischen dem Rechtsträger und den zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen.

## § 57

### Weisungsrecht

(1) Das nach den für den jeweiligen Rechtsträger iSd § 53 Abs. 2 gültigen Vorschriften für Personalangelegenheiten zuständige Organ ist mit Bescheid des Gemeinderates mit der Wahrnehmung sämtlicher Dienstgeberbefugnisse zu betrauen. Davon ausgenommen sind

- a) Maßnahmen im Rahmen der Grundausbildung (§§ 14 bis 17),
- b) die Änderung von Dienstverträgen,
- c) die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, Kündigung und Entlassung,
- d) die Erlassung von Verordnungen.

Hinsichtlich der Angelegenheiten, mit deren Wahrnehmung das Organ betraut ist, ist das Organ an die Weisungen des jeweils zuständigen Organs der Gemeinde gebunden.

(2) Die zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen sind in fachlicher Hinsicht ausschließlich an die Weisungen des Rechtsträgers gebunden.

(3) Folgende Angelegenheiten werden vom Rechtsträger gegenüber den zugewiesenen Gemeindemitarbeiterinnen selbständig wahrgenommen:

- a) Ausübung der Befugnis zur Erteilung von fachlichen Weisungen zur Gestaltung und Abwicklung der laufenden Geschäfte des Rechtsträgers,
- b) Fachaufsicht über die Gemeindemitarbeiterinnen bei der Besorgung der laufenden Geschäfte des Rechtsträgers.

## § 58

### Personalübereinkommen

(1) Über die Zuweisung ist zwischen dem Gemeinderat und dem in Betracht kommenden Rechtsträger iSd § 53 Abs. 2 ein Vertrag abzuschließen. Darin ist insbesondere Folgendes festzulegen.

- a) Zweck der Zuweisung,
- b) Dauer der Zuweisung,
- c) ob und in welchem Ausmaß der Rechtsträger der Gemeinde den Aktivitätsaufwand und Nebenkosten zu ersetzen hat,
- d) ob das Gemeindeamt bei der Besorgung einzelner Personalangelegenheiten des Rechtsträgers, beispielsweise des Buchhaltungs- und Rechnungsdienstes, mitwirken soll,
- e) Festlegungen über die Haftung des Rechtsträgers für die die Dienstgeberin treffenden Verpflichtungen im Sinn des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, Organhaftpflichtgesetzes, Amtshaftungsgesetzes sowie der Dienstnehmerschutzvorschriften. Vertraglich ist sicherzustellen, dass der Rechtsträger die Gemeinde im Fall der Inanspruchnahme schad- und klaglos zu stellen hat.

(2) Die Gemeinde hat den Rechtsträger jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die dieser zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz benötigt. Der Rechtsträger hat der Gemeinde jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die zur ordnungsgemäßen Ausübung der Dienstgeberaufgaben erforderlich sind.

## § 59

### Optionsrecht bei Zuweisungen

(1) Die von einer Maßnahme nach § 55 Abs. 2 lit. a betroffenen Gemeindemitarbeiterinnen haben das Recht, innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamkeit der Zuweisung den Übergang ihres Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger zu verlangen (Optionsrecht). Im Fall der Wahrnehmung des Optionsrechtes gehen die Rechte und Pflichten der Gemeinde aus dem Dienstverhältnis auf den Rechtsträger über.

(2) Der Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger wird mit dem von der Gemeindemitarbeiterin in der Optionserklärung bestimmten Zeitpunkt, frühestens jedoch mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten und spätestens mit dem Ablauf von zwei Jahren nach der Wirksamkeit der Zuweisung wirksam. Wird in der Optionserklärung kein Wirksamkeitstermin bestimmt, so geht das Dienstverhältnis mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten auf den Rechtsträger über. Wird die Optionserklärung vor dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach § 55 Abs. 2 lit. a abgegeben, so wird sie frühestens mit dem Inkrafttreten dieser Maßnahme wirksam. Mit dem Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger endet die Zuweisung. Die Wahrnehmung des Optionsrechts gilt als begründeter Austritt im Sinn des § 94.

(3) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für Gemeindemitarbeiterinnen nichts Günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zur Gemeinde, das vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurde, die Gemeinde und der Rechtsträger zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich deren Haftung § 1409 ABGB anzuwenden ist. Für Abfertigungsansprüche und Ansprüche auf Zusatzpension, die nach dem Übergang des Dienstverhältnisses entstehen, haftet die Gemeinde nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Übergangs bzw. den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht. Forderungen der Gemeinde gegenüber den Gemeindemitarbeiterinnen, die im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen, sind der Gemeinde vom neuen Inhaber zum gleichen Zeitpunkt zu refundieren.

### 3. Abschnitt

#### Rechte der Gemeindemitarbeiterinnen

#### § 60

#### Telearbeit

(1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, darf mit einer Gemeindemitarbeiterin vereinbart werden, dass sie regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in ihrer Wohnung oder einer von ihr selbst gewählten, nicht zu ihrer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik verrichtet (Telearbeit), wenn

- a) sich die Gemeindemitarbeiterin hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
- b) die Erreichung des von der Gemeindemitarbeiterin zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und

c) die Gemeindemitarbeiterin sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

(2) In der Vereinbarung nach Abs. 1 sind insbesondere zu regeln:

- a) Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
- b) die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen der Dienststelle und der Telearbeit verrichtende Gemeindemitarbeiterin,
- c) die Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtende Gemeindemitarbeiterin sich dienstlich erreichbar zu halten hat,
- d) die Anlassfälle und Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtende Gemeindemitarbeiterin verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein,
- e) der Zeitraum, für den die Vereinbarung der Telearbeit gilt.

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

(3) Die Vereinbarung von Telearbeit endet vorzeitig

- a) durch Erklärung der Dienstgeberin, wenn
  - 1. eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt,
  - 2. die Gemeindemitarbeiterin einer sich aus Abs. 1 lit. c oder Abs. 2 lit. b bis d ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommt oder
  - 3. die Gemeindemitarbeiterin wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
- b) durch Erklärung der Gemeindemitarbeiterin.

(4) Im Fall einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes darf Telearbeit durch die Dienstgeberin zeitlich befristet angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und die notwendige Informations- und Kommunikationstechnik sichergestellt ist.

(5) Im Fall des Abs. 4 sind der Gemeindemitarbeiterin die für die regelmäßige Verrichtung von Telearbeit erforderlichen digitalen Arbeitsmittel von der Dienstgeberin zur Verfügung zu stellen. Davon kann abgewichen werden, wenn die Dienstgeberin die Kosten entsprechend dem Zeitraum der Anordnung der Telearbeit für die von der Gemeindemitarbeiterin für die Erbringung der Dienstleistung zur Verfügung gestellten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel trägt. Der Kostenbeitrag darf pauschaliert werden, wenn weder dienstliche Interessen noch Interessen der Gemeindemitarbeiterin entgegenstehen.

(6) Erfolgt die Telearbeit auf Ansuchen der Gemeindemitarbeiterin, sind der Gemeindemitarbeiterin die für die regelmäßige Verrichtung von Telearbeit erforderlichen digitalen Arbeitsmittel von der Dienstgeberin zur Verfügung zu stellen und hat die Gemeindemitarbeiterin einen Kostenbeitrag von 50% entsprechend dem Zeitraum der Vereinbarung der Telearbeit zu den zur Verfügung gestellten erforderlichen digitalen Arbeitsmitteln zu leisten. Davon kann abgewichen werden, wenn die Dienstgeberin einen Kostenbeitrag von 50% entsprechend dem Zeitraum der Vereinbarung der Telearbeit für die von der Gemeindemitarbeiterin für die Erbringung der Dienstleistung zur Verfügung gestellten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel leistet. Der Kostenbeitrag darf pauschaliert werden, wenn weder dienstliche Interessen noch Interessen der Gemeindemitarbeiterin entgegenstehen.

(7) Die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel iSd Abs. 5 und 6 sind eine der Telearbeit angemessene Ausstattung mit Computer und Mobiltelefon. Über die in den vorhergehenden Bestimmungen hinausgehende Leistungen der Dienstgeberin sind zulässig.

(8) Die Dienstgeberin hat der Gemeindemitarbeiterin im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung, Austritt, Entlassung oder Kündigung binnen drei Jahren ab Vereinbarung der Telearbeit jenen Teil des Kostenbeitrages (Abs. 6) zu ersetzen, der sich auf den Zeitraum nach Beendigung des Dienstverhältnisses bezieht, wenn die Vereinbarung der Telearbeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch aufrecht ist. Der Ersatz des Kostenbeitrages entfällt, wenn das Dienstverhältnis nach Ablauf von drei Jahren nach Vereinbarung der Telearbeit geendet hat.

(9) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Dienstgeberin im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung, Austritt, Entlassung oder Kündigung binnen drei Jahren ab Anordnung oder Vereinbarung der Telearbeit jenen Teil des Kostenbeitrages (Abs. 5 und Abs. 6) zu ersetzen, der sich auf den Zeitraum nach Beendigung des Dienstverhältnisses bezieht, wenn die Anordnung oder Vereinbarung der Telearbeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch aufrecht ist. Der Ersatz des Kostenbeitrages entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis nach Ablauf von drei Jahren nach Anordnung oder Vereinbarung der Telearbeit geendet hat,
2. das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin aus den in § 99 Abs. 2 lit. b, e und g angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
3. das Dienstverhältnis von der Gemeindemitarbeiterin durch begründeten vorzeitigen Austritt (§ 94 zweiter Satz) oder berechtigten Austritt nach § 33 des Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetzes, LGBl. Nr. 63/2002, oder § 15r Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, aufgelöst worden ist.

## § 61

### Erholungsurlaub

(1) Der Gemeindemitarbeiterin gebührt in jedem Kalenderjahr vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze ein Erholungsurlaub in folgendem Ausmaß:

- a) bis zum vollendeten 35. Lebensjahr 200 Stunden,
- b) vom vollendeten 35. Lebensjahr an 208 Stunden,
- c) vom vollendeten 40. Lebensjahr an 224 Stunden,
- d) vom vollendeten 42. Lebensjahr an 240 Stunden,
- e) vom vollendeten 45. Lebensjahr an 264 Stunden.

(2) Das Urlaubsausmaß erhöht sich bei einer infolge Arbeitsinvalidität, Unfallverletzung oder sonstiger Invalidität bestehenden Erwerbsminderung von mindestens

40 vH um 32 Stunden,

50 vH um 40 Stunden,

60 vH um 48 Stunden.

Die blinde Gemeindemitarbeiterin hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 48 Stunden.

(3) Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist in den Fällen des Abs. 1 gegeben, wenn die vorausgesetzte Altersstufe im Verlauf des Kalenderjahres erreicht wird; in den Fällen des Abs. 2 ist der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß mit der die Erwerbsmin-

derung oder die Erhöhung der Erwerbsminderung beinhaltenden rechtskräftigen Feststellung eines Bundessozialamtes oder des Bundesverwaltungsgerichtes für das gesamte Kalenderjahr gegeben.

(4) Der Erholungsurlaub ist in Stunden zu gewähren. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung steht der Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur vollen Arbeitszeit entspricht. Dies gilt sinngemäß bei einer Dienstfreistellung nach § 70.

(5) Wenn kein Dienstplan besteht, entspricht ein Urlaubstag dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß pro Tag. Besteht ein Dienstplan, entspricht ein Urlaubstag dem im Dienstplan festgesetzten, auf den Tag bezogenen Arbeitszeitausmaß. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

(6) Stehen Gemeindemitarbeiterinnen während eines Kalenderjahres nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde, steht der Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Jahresarbeitszeit der betreffenden Gemeindemitarbeiterin zur Jahresarbeitszeit einer ganzjährig beschäftigten Gemeindemitarbeiterin entspricht. Die sich bei dieser Berechnung ergebenden Bruchteile von Urlaubsstunden sind auf volle Urlaubsstunden aufzurunden. Dies gilt sinngemäß für Zeiten eines Karenzurlaubes, einer Karenz, einer Außerdienststellung, einer Dienstfreistellung nach § 70, einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, einer Enthebung vom Dienst, einer Familienhospizkarenz, eines Sabbaticals, eines Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz und bei Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes.

(7) Die Zeit, während der eine Gemeindemitarbeiterin wegen Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert war oder nach ärztlichem Zeugnis verhindert gewesen wäre, wenn sie sich nicht im Erholungsurlaub befunden hätte, ist auf den Erholungsurlaub nicht anzurechnen.

(8) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen der Dienstgeberin und der Gemeindemitarbeiterin unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes und die Erholungsmöglichkeiten der Gemeindemitarbeiterin zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. Die Gemeindemitarbeiterin hat Anspruch auf Ersatz allfälliger Reiseauslagen, wenn sie vorzeitig vom Erholungsurlaub zurückberufen wird. Der Gemeindemitarbeiterin gebührt, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen, die Hälfte des Urlaubsausmaßes ungeteilt.

(8a) Abweichend von Abs. 8 darf der Verbrauch von Erholungsurlaub und Zeitausgleich von der Dienstgeberin durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn

1. dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist,
2. die Gemeindemitarbeiterin dienstfähig ist und
3. der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist.

In diesem Fall müssen im Kalenderjahr nicht mehr als zwei Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochendienstzeit der Gemeindemitarbeiterin verbraucht werden.

(9) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die Gemeindemitarbeiterin den Urlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 38 Abs. 2 oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit dem Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Gemeindemitarbeiterin eine Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen, eine Familienhospizkarenz oder einer Bildungskarenz, in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um die Dauer der Karenz hinausgeschoben.

(9a) Der Verfall tritt nicht ein, wenn es die Vorgesetzte oder die Dienstgeberin unterlassen hat, entsprechend dem § 23 Abs. 1a rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch die jeweilige Gemeindemitarbeiterin hinzuwirken.

(10) Bei Auflösung des Dienstverhältnisses gebührt der Gemeindemitarbeiterin eine Urlaubersatzleistung für den ihr noch zustehenden Erholungsurlaub, wenn sie verhindert war, den Erholungsurlaub bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu verbrauchen. Die Urlaubersatzleistung gebührt in der Höhe jenes Teiles

1. des Monatsbezuges,
2. der aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrages nach Z 1) und
3. der pauschalierten Nebenbezüge

die der Gemeindemitarbeiterin während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn sie diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

(10a) Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt ist Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für die Ermittlung der Urlaubersatzleistung anstelle des für das Kalenderjahr gebührenden gesamten Erholungsurlaubs das Vierfache der Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im betreffenden Kalenderjahr entspricht, zugrunde zu legen ist.

(10b) Die Urlaubersatzleistung nach Abs. 10 und 10a gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der Gemeindemitarbeiterin endet.

(11) Der Gemeindemitarbeiterin kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf ihren Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt werden.

## § 62

### Sonderurlaub

(1) Der Gemeindemitarbeiterin darf auf ihr Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubs behält die Gemeindemitarbeiterin den Anspruch auf die vollen Bezüge.

(3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

(4) Für die Gewährung eines Sonderurlaubes, der ununterbrochen länger als einen Monat dauern soll, ist der Gemeinderat zuständig.

(5) Der Gemeindemitarbeiterin gebührt jedenfalls ein Sonderurlaub für

1. die erfolgreiche Ablegung der im Dienstvertrag oder in der Optionserklärung vorgesehenen Dienstprüfung und
2. Fortbildungen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei einer oder mehreren nach dem Kärntner Rettungsdienst-Förderungsgesetz anerkannten Rettungsorganisationen oder im Rahmen seiner Tätigkeit bei einer Freiwilligen Feuerwehr

im Gesamtausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit der Gemeindemitarbeiterin pro Jahr.

## § 63

### Karenzurlaub

(1) Der Gemeindemitarbeiterin kann auf ihr Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Die Gewährung eines Karenzurlaubes kommt nicht in Betracht, wenn der Karenzurlaub zum Zweck der Ausübung einer Tätigkeit gegen Entgelt bei einer anderen Dienstgeberin beantragt wird, es sei denn, die Ausübung dieser Tätigkeit liegt im öffentlichen Interesse. Die Vereinbarung über einen Karenzurlaub ist von der Dienstgeberin aufzulösen, wenn während des Karenzurlaubes eine Tätigkeit im Sinne des ersten Satzes aufgenommen wird.

(3) Ein Karenzurlaub endet spätestens mit dem Ablauf des Kalendermonates, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben eine Gesamtdauer von 10 Jahren erreicht.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzen und Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung

a) eines eigenen Kindes,

b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Gemeindemitarbeiterin angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie und (oder) ihr Ehegatte oder ihr eingetragener Partner aufkommt,

längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind,

2. die nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen gewährt worden sind, oder

3. die kraft Gesetzes eintreten.

(5) Die Zeit des Karenzurlaubes ist, soweit in § 64 nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(6) Im Fall einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes schließt die Vereinbarung über einen Karenzurlaub eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten

gebotene abändernde Anordnung der Dienstgeberin nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Karenzurlaubes ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen. Diese Vorschriften betreffen nicht Karenzen und Karenzurlaube nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen und nach §§ 63 Abs. 4, 66, 68, 68a, 71.

## § 64

### Karenzurlaub und zeitabhängige Rechte

(1) Die Zeit eines Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstausmaß zu berücksichtigen,

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubes;
2. wenn der Karenzurlaub
  - a) zur Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl. Nr. 574/1983, oder
  - b) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, oder
  - c) zur Ausbildung der Gemeindemitarbeiterin für ihre dienstliche Verwendung gewährt worden ist:

für alle von Ziffer 2 erfaßten Karenzurlaube insgesamt drei Jahre. In den Fällen der Z 2 bedarf die Berücksichtigung für zeitabhängige Rechte eines Antrages.

(2) Zeiten eines früheren im Gemeindedienstverhältnis zurückgelegten Karenzurlaubes, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs. 1 Z 2 anzurechnen. Dies gilt nicht für Karenzen und Karenzurlaube nach § 63 Abs. 4.

- (3) Die Zeit eines Karenzurlaubes, der zur Betreuung
- a) eines eigenen Kindes,
  - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Gemeindemitarbeiterin angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie und (oder) der Ehegatte der Gemeindemitarbeiterin oder die Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt, aufkommt,

längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des Kindes gewährt worden ist, wird mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Die Zeit dieses Karenzurlaubes ist mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte bei der Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 90) und der Bemessung der Kündigungsfrist (§ 98) zu berücksichtigen.

- (4) Die Zeit einer Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.

## § 65

### Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz

(1) Mit dem Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, die Abberufung der Gemeindemitarbeiterin von ihrem Arbeitsplatz verbunden. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubes zurückgelegte Karenzurlaubszeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

(2) Hat die Gemeindemitarbeiterin eine Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, ist sie nach Wiederantritt des Dienstes, wenn keine Interessen des Dienstes entgegenstehen,

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz zu betrauen, auf dem sie vor Antritt des Karenzurlaubes verwendet wurde oder
2. mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz zu betrauen.

(3) Muss der Gemeindemitarbeiterin aus dienstlichen Gründen unmittelbar nach Wiederantritt des Dienstes ein anderer als in Abs. 2 beschriebener Arbeitsplatz zugewiesen werden, so hat sie Anspruch auf eine Ausgleichszulage (§ 89 Abs. 4).

§ 66

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines  
pflegebedürftigen Angehörigen

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist auf ihr Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und ihre Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer in § 68 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, unter gänzlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder
3. einer demenziell erkrankten oder minderjährigen, in § 68 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) § 63 Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube gemäß Abs. 1 Z 1. Ein Karenzurlaub gemäß Abs. 1 Z 2 und 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

(3) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 Z 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(4) Die Gemeindemitarbeiterin hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

(5) Beträgt die beabsichtigte Dauer des Karenzurlaubs gemäß Abs. 1 Z 1 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(6) Die Bürgermeisterin kann auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin oder von Amts wegen die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes verfügen, wenn die Gründe für die Gewährung des Karenzurlaubes weggefallen sind. Die Gemeindemitarbeiterin hat der Bürgermeisterin diese Umstände unverzüglich bekanntzugeben. Im Fall der vorzeitigen Beendigung des Karenzurlaubes auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen; im Fall der vorzeitigen Beendigung des Karenzurlaubes von Amts wegen ist auf wichtige persönliche und familiäre Interessen der Gemeindemitarbeiterin Rücksicht zu nehmen.

(7) Die Zeit des Karenzurlaubes wird mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. § 64 Abs. 3 letzter Satz gilt sinngemäß.

## § 67

### Pflegefreistellung

(1) Die Gemeindemitarbeiterin hat – unbeschadet des § 62 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder einer im Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger ist, oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung ihres Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut, aus Gründen des § 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 des Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetzes (K-MEKG 2002), LGBl. Nr. 63/2002, für diese Pflege ausfällt oder
- c) wegen der Begleitung ihres erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Als nahe Angehörige sind der Ehegatte oder der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit der Gemeindemitarbeiterin in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerkinder sowie Kinder der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern sowie die Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet die Gemeindemitarbeiterin jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen. Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit der Gemeindemitarbeiterin nicht übersteigen.

(3) Darüber hinaus besteht – unbeschadet des § 62 – Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der in Abs. 2 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn die Gemeindemitarbeiterin

- a) den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
- b) wegen der notwendigen Pflege ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

(3a) Stehen Gemeindemitarbeiterinnen während eines Kalenderjahres nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde, steht die Pflegefreistellung nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Jahresarbeitszeit der betreffenden Gemeindemitarbeiterin zur Jahresarbeitszeit einer ganzjährig beschäftigten Gemeindemitarbeiterin entspricht. Die sich bei dieser Berechnung ergebenden Bruchteile von Stunden sind auf volle Stunden aufzurunden. Dies gilt sinngemäß für Zeiten eines Karenzurlaubes, einer Karenz, einer Außerdienststellung, einer Dienstfreistellung nach § 70, einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, einer Enthebung vom Dienst, einer Familienhospizkarenz und bei Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes.

(4) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 3 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit der Dienstgeberin angetreten werden.

(5) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der Gemeindemitarbeiterin während des Kalenderjahres so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hierbei auf volle Stunden aufzurunden.

(6) Im Fall der notwendigen Pflege ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Gemeindemitarbeiterin Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 lit. a, Abs. 3 und 4, die nicht mit ihrem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

## § 68

### Familienhospizkarenz

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist auf ihr Ansuchen die zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 67 Abs. 1 letzter Satz für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

1. Dienstplanerleichterung (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in dem von ihr beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung ihrer Bezüge oder
3. gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge

zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen. Auf die Herabsetzung der Wochendienstzeit sind die §§ 53, 54 und 55 Abs. 1 K-DRG 1994 sinngemäß anzuwenden. Der Gemeindemitarbeiterin ist auf ihr Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Dienstgeberin ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

(3) Die Bürgermeisterin hat über die von der Gemeindemitarbeiterin beantragte Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von schwersterkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege-, Schwieger- oder Stiefkindern oder Kindern des anderen Ehe-

gatten oder der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt) der Gemeindemitarbeiterin anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlängert werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

(5) Mit den betreuten Personen iSd Abs. 1 und 4 muss kein gemeinsamer Haushalt bestehen.

(6) Zeiten nach Abs. 1 Z 3 werden mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes für die Vorrückung wirksam. Diese Zeiten sind mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes bei der Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 90) und der Bemessung der Kündigungsfrist (§ 98) zu berücksichtigen.

(7) Die Gemeindemitarbeiterin darf ab Bekanntgabe einer in Abs. 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende nicht rechtswirksam gekündigt werden.

(8) Die Gemeindemitarbeiterin hat der Bürgermeisterin den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Sie kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Wochendienstzeit frühestens zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Die Bürgermeisterin kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Wochendienstzeit nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen, soweit dem nicht berechnigte Interessen der Gemeindemitarbeiterin entgegenstehen.

#### § 68a

#### Frühkarenz

(1) Einer Gemeindemitarbeiterin ist auf ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 des Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetzes – K-MEKG, LGBl. Nr. 63/2002, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenz) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die in § 5 Abs. 1 und 2 K-MEKG festgelegten Fristen sinngemäß. Die Frühkarenz darf nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

(2) Einem männlichen Gemeindemitarbeiter, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) eine Frühkarenz im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einer Gemeindemitarbeiterin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr Ansuchen eine Frühkarenz im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die Gemeindemitarbeiterin hat Beginn und Dauer der Frühkarenz spätestens vier Wochen vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände unverzüglich darzulegen.

(5) Die Frühkarenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

(6) Die Zeit der Frühkarenz ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väter-Karenz nach dem K-MEKG zu behandeln.

(7) Die Inanspruchnahme einer Frühkarenz durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.

## § 69

### Dienstbefreiung für Kuraufenthalt

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

- a) ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundessozialamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
- b) die Kur ärztlich angeordnet und überwacht wird.

(2) Der Gemeindemitarbeiterin ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die Gemeindemitarbeiterin zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundessozialamt oder vom Sozialversicherungsträger getragen werden.

(3) Eine Dienstbefreiung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

## § 70

### Dienstfreistellung und Außerdienststellung bestimmter Organe

(1) Die Gemeindemitarbeiterin, die sich um das Amt der Bundespräsidentin oder um ein Mandat im Nationalrat oder im Europäischen Parlament als Mitglied bewirbt, oder die sich um ein Mandat in einem Landtag an wählbarer Stelle als Mitglied bewirbt, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit ohne Kürzung der Bezüge zu gewähren.

(2) Die Gemeindemitarbeiterin, die

1. Bundespräsidentin, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin, Präsidentin des Rechnungshofes, Präsidentin des Nationalrates, Obfrau eines Klubs des Nationalrates (im Fall der Bestellung einer geschäftsführenden Obfrau diese), Mitglied der Volkswirtschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien Bürgermeisterin oder Amtsführende Stadträtin) oder

2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

(3) Die Gemeindemitarbeiterin, die

- a) ein Mandat im Nationalrat, im Bundesrat oder im Landtag ausübt,
- b) Aufgaben als Bürgermeisterin erfüllt, oder
- c) ein Mandat im Gemeinderat oder im Gemeindevorstand ausübt,

ist auf ihren Antrag in dem zur Ausübung ihres Mandates erforderlichen Ausmaß dienstfrei oder außer Dienst zu stellen.

(4) Ist eine Weiterbeschäftigung der Gemeindemitarbeiterin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, weil die weitere Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz

- a) bei Mitgliedern des Nationalrates, des Bundesrates oder des Landtages aufgrund der vom zuständigen Ausschuss des jeweiligen Vertretungskörpers nach § 6a Abs. 2 des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983, BGBl. Nr. 330, getroffenen Feststellung unzulässig ist, oder
- b) bei Gemeindemitarbeiterinnen iSd Abs. 3 lit. b und c mit ihren politischen Funktionen unvereinbar sind, oder
- c) aufgrund der besonderen Gegebenheiten dieser Dienstleistung neben der politischen Tätigkeit nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,

so ist ihnen innerhalb von zwei Monaten beginnend vom Tag der Angelobung ein ihrer bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger, zumutbarer Arbeitsplatz oder – mit ihrer Zu-

stimmung - ein ihrer bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in lit. a bis lit. c angeführten Umstände zutrifft. §§ 49 und 50 sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigert die Gemeindemitarbeiterin nach lit. a ihre Zustimmung zur Zuweisung eines ihrer bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so ist sie unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

(5) Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Abs. 4 kein Einvernehmen mit der Gemeindemitarbeiterin erzielt, so hat hierüber der Gemeinderat zu entscheiden. Zuvor ist, wenn es sich

- a) um einen Abgeordneten zum Nationalrat oder Bundesrat handelt, die nach Art. 59b B-VG eingerichtete Kommission,
- b) um ein Mitglied des Landtages handelt, die nach Art. 24a K-LVG eingerichtete Kommission

zu den Meinungsverschiedenheiten zu hören.

(6) Die Bezüge einer Gemeindemitarbeiterin, die eine der in Abs. 3 genannten Tätigkeiten ausübt, sind im Ausmaß der Dienstfreistellung zu kürzen, mindestens jedoch um 25 v.H., wenn die Gemeindemitarbeiterin ein Mandat im Nationalrat, Bundesrat oder im Landtag ausübt. Die Bezüge einer Gemeindemitarbeiterin, die ein Mandat im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag ausübt, und die weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 vH. zu kürzen.

## § 71

### Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstgeberin und Gemeindemitarbeiterin eine Bildungskarenz gegen Entfall der Bezüge für die Dauer von mindestens drei Monaten und höchstens einem Jahr vereinbart werden. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz gewährt werden; dabei sind die Interessen der Dienstnehmerin sowie die Erfordernisse des Dienstbetriebes zu berücksichtigen.

(2) Für die Dauer eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes nach § 20, einer Karenz nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen oder eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes ist die Vereinbarung über eine Bildungskarenz unwirksam.

(3) Die Zeit der Bildungskarenz ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Von dieser Rechtsfolge kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn die Dienstgeberin ein besonderes Interesse an der Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch die Dienstnehmerin hat.

## § 72

### Betriebliche Kollektivversicherung

(1) Die Gemeinde hat jenen Gemeindemitarbeiterinnen, die sich durch Erklärung gegenüber der Gemeinde verpflichten, monatlich Prämien in der Höhe von 1% der Bemes-

sungsgrundlage für eine betriebliche Kollektivversicherung an ein Versicherungsunternehmen zu entrichten, eine Zusage über die Zahlung von Prämien für eine betriebliche Kollektivversicherung zugunsten der Gemeindemitarbeiterinnen und ihrer Hinterbliebenen iSd § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes – BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zu erteilen.

(2) Die Auswahl des Versicherungsunternehmens hat durch den Gemeinderat nach Anhörung des Kärntner Gemeindebundes und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten zu erfolgen.

(3) Die Gemeinde hat mit den Gemeindemitarbeiterinnen, die eine Erklärung nach Abs. 1 abgegeben haben, eine Vereinbarung iSd § 6a Abs. 2 BPG abzuschließen. Das Vertragsmuster iSd § 6a Abs. 2 BPG ist von der Gemeinde nach Anhörung des Kärntner Gemeindebundes und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten zu gestalten.

(4) Für jede Gemeindemitarbeiterin, die eine Erklärung nach Abs. 1 abgegeben hat, sind von der Gemeinde ebenfalls monatlich Prämien in der Höhe von 1% der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Wenn die Gemeindemitarbeiterin ihre Prämienleistung einstellt, aussetzt oder einschränkt, darf die Gemeinde ihre Prämienleistung in demselben Ausmaß einstellen, aussetzen oder einschränken.

(5) Bemessungsgrundlage iSd Abs. 1 und 4 sind der Monatsbezug, allfällige Nebenbezüge und die Sonderzahlungen. Die Bestimmungen des BPG sind anzuwenden, soweit in diesem Gesetz nichts anders bestimmt ist.

(6) Abs. 1 bis 5 finden keine Anwendung auf Gemeindemitarbeiterinnen iSd § 5 Abs. 1 zweiter Satz.

#### 4. Abschnitt Dienstbezüge

##### § 73

#### Anfall, Auszahlung und Einstellung der Bezüge

(1) Der Anspruch auf Bezüge entsteht, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, mit dem Tag des Dienstantrittes. Bei Änderungen der Bezüge ist, wenn nicht etwas anderes festgelegt wird oder sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der bezüglichen Maßnahmen bestimmend. Während einer Karenz gebühren keine Bezüge.

(2) Die fortlaufenden Bezüge sind am Ersten des Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag im vorhinein auszuzahlen. Die Bezüge von

Gemeindemitarbeiterinnen iSd Abs. 5 Abs. 1 zweiter Satz sind am Letzten des Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Bezüge, auf welche der Anspruch erst im Verlauf eines Monats entstanden ist, sind zugleich mit den für den nächsten Monat, sofern dies nicht möglich ist, mit den für den übernächsten Monat gebührenden Bezügen im Nachhinein auszuzahlen. Die Sonderzahlung ist für das jeweilige Kalendervierteljahr zugleich mit den März-, Juni-, September- und Dezemberbezügen auszuzahlen.

(3) Wenn es zweckmäßig ist, kann der Dienstgeber anordnen, dass die Auszahlung der Bezüge nur durch Überweisung auf ein Girokonto bei einem inländischen Geldinstitut oder einem Geldinstitut im EWR-Raum zu erfolgen hat. Allfällige mit der Überweisung verbundene Kosten hat die Gemeinde zu tragen.

(4) Von den Bezügen der Gemeindemitarbeiterinnen dürfen, soweit gesetzlich nicht anders bestimmt ist, nur dann Abzüge für bestimmte Zwecke vorgenommen werden, wenn

- a) dies zwischen dem Dienstgeber und der Gemeindemitarbeiterin vereinbart ist;
- b) es sich um Entgelte für Leistungen der Gemeinde außerhalb des Dienstverhältnisses handelt und die Gemeindemitarbeiterin nicht widerspricht;
- c) bei einem Abzug von Beiträgen zu einer betrieblichen Pensionsvorsorge oder Zusatzversicherung, die als Gruppenversicherung abgeschlossen wurde.

(5) Der Anspruch auf die fortlaufenden Bezüge endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch die Dienstgeberin ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Gemeindemitarbeiterin trifft, so behält diese ihre vertragsmäßigen Ansprüche auf Bezüge für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch die Dienstgeberin hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was sie infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderwertige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(6) Gebühren die Bezüge nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf des Monats die Höhe der Bezüge, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel der entsprechenden Bezüge.

## § 74

### Übergang von Schadenersatzansprüchen

Kann die Gemeindemitarbeiterin wegen des vorübergehenden oder dauernden Verlustes ihrer Dienstfähigkeit Schadenersatz für ihren Verdienstentgang oder können versorgungsberechtigte Hinterbliebene der Gemeindemitarbeiterin wegen ihres Todes Versorgungsleistungen gegenüber einem Dritten beanspruchen, so geht dieser Anspruch auf die Gemeinde in jenem Umfang über, in dem sie der Gemeindemitarbeiterin und ihren Hinterbliebenen Leistungen nach diesem Gesetz zu erbringen hat. Der Übergang des Anspruches auf die Gemeinde tritt nicht gegenüber Verwandten der Gemeindemitarbeiterin in auf- und absteigender Linie sowie gegenüber ihrem Ehegatten, der Person, mit der die Gemeindemitarbeiterin in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft lebt, und ihren Geschwistern ein, wenn diese der Gemeindemitarbeiterin den Schaden nicht vorsätzlich zugefügt haben. Ansprüche auf Schmerzensgeld gehen jedoch nicht auf die Gemeinde über.

## § 75

### Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, so weit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, der Gemeinde zu ersetzen.

(2) Übergenüsse sind durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Geldleistungen hereinzubringen. Für den Ersatz von Übergenüssen können Raten festgesetzt werden, wobei auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen ist. Ist die Hereinbringung im Abzugswege nicht möglich, so ist die Ersatzpflichtige zum Ersatz aufzufordern; erforderlichenfalls ist der Ersatz im Zivilrechtsweg geltend zu machen.

(3) Soweit die Ersatzforderung der Gemeinde durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

(4) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung eines Übergenusses kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung für die Gemeindemitarbeiterin eine besondere Härte bedeuten oder wenn der mit der Hereinbringung verbundene Aufwand in keinem Verhältnis zum Übergenuss stehen würde.

## § 76

### Verjährung

- (1) Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nach dem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.
- (2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (§ 75) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.
- (3) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

## § 77

### Bezugsvorschuss und Geldaushilfe

- (1) Die Bürgermeisterin darf einer Gemeindemitarbeiterin bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe bis zum Höchstbetrag von 5.000 Euro Bezugsvorschüsse gewähren, wenn das Dienstverhältnis zur Gemeinde unbefristet ist und bereits ununterbrochen zwei Jahre gedauert hat, und wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Gemeindemitarbeiterin zur Rückzahlung des Bezugsvorschusses in der Lage sein wird.
- (2) Die Rückzahlung des Bezugsvorschusses hat durch Abzug vom Monatsbezug, längstens binnen 48 Monaten zu erfolgen. Die Höhe der monatlichen Rückzahlungsraten hat mindestens 30 Euro zu betragen. Die Gemeindemitarbeiterin darf den Bezugsvorschuss auch vorzeitig zurückzahlen.
- (3) Scheidet die Gemeindemitarbeiterin aus dem Dienstverhältnis aus, so hat sie einen noch aushaftenden Bezugsvorschussrest vor Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen. Zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Bezugsvorschusses können die der ausscheidenden Gemeindemitarbeiterin zustehenden Geldleistungen herangezogen werden. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen können Ratenzahlungen bewilligt werden.
- (4) Für auf bestimmte Zeit abgeschlossene Dienstverhältnisse darf ausnahmsweise ein Bezugsvorschuss gewährt werden, wenn die Rückzahlung des gesamten Bezugsvorschusses mit dem Monat, in dem das befristete Dienstverhältnis endet, sichergestellt ist.
- (5) Ist die Gemeindemitarbeiterin unverschuldet in Not geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihr eine Geldaushilfe gewährt werden.

§ 78

Verzicht auf Ersatzansprüche

(1) Die Gemeinde verzichtet gegenüber einer Gemeindemitarbeiterin, aus deren Handeln als Organ der Gemeinde ein Ersatzanspruch bis zu einer Höhe von 36.330 € zusteht, auf diesen insoweit ganz oder teilweise, als

- a) alle Möglichkeiten der Hereinbringung erfolglos versucht worden oder Einbringungsmaßnahmen offenkundig aussichtslos sind, oder
- b) die Hereinbringung der Forderung nach der Lage des Falles, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse und des Grades des Verschuldens der Ersatzpflichtigen, unbillig wäre, oder
- c) die Hereinbringung mit Kosten verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zur Höhe der Forderung stehen, oder
- d) die Forderung das Ausmaß von drei Monatsbezügen der Gemeindemitarbeiterin übersteigt, hinsichtlich des dieses Ausmaß übersteigenden Betrages.

(2) Bei einem Verzicht auf eine Forderung der Gemeinde ist jedenfalls auszubedingen, dass ein Widerruf zulässig ist, wenn der Verzicht durch Fälschung einer Urkunde, falsches Zeugnis oder durch andere rechtlich strafbare Handlungen oder sonstwie erschlichen worden ist.

(3) Zur Entscheidung über einen Verzicht ist in Gemeinden der Gemeinderat und in Gemeindeverbänden der Verbandsrat (die Verbandsversammlung) berufen.

(4) Verzichte einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes auf Forderungen, die im Einzelfall den Betrag von 36.330,-- € übersteigen, dürfen nur unter den Voraussetzungen des Absatz 1 erfolgen und bedürfen überdies der Genehmigung der Landesregierung. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn durch den Verzicht die Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) infolge einer dauernden Schmälerung des Gemeindevermögens (Gemeindeverbandsvermögens) nicht mehr gewährleistet wäre.

## § 79

### Bezüge

(1) Der Gemeindemitarbeiterin gebühren Monatsbezüge (inkl. der in der Modellstelle berücksichtigten Nebenbezüge nach § 89 Abs. 1 lit. g, h und i), Sonderzahlungen und allfällige Nebenbezüge.

(2) Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt, der Kinderzulage und der Ausgleichszulage nach § 89 Abs. 4 und 5.

(3) Teilzeitbeschäftigten gebührt ein dem Beschäftigungsausmaß entsprechend herabgesetzter Bezug.

## § 80

### Gehalt

(1) Das Gehalt der Gemeindemitarbeiterin wird durch die Gehaltsklasse, welche sich nach § 81 Abs. 5 entsprechend der Zuordnung zu einer Modellstelle ergibt, und durch die Gehaltsstufe bestimmt (Einstufung).

(2) Das Gehalt beginnt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, mit der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Gehaltsklasse. Bei einem Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse (Überstellung), hat die Einreihung in die neue Gehaltsklasse in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die ziffernmäßig der Gehaltsstufe in der bisherigen Gehaltsklasse entspricht.

(3) Das Gehaltsschema umfasst 23 Gehaltsklassen.

(4) Die Gehaltsklasse 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 15 Punkten. Jede Gehaltsklasse umfasst eine Spanne von drei Punkten. Das Gehaltsschema mit dem Gehalt je ./ Gehaltsklasse und Gehaltsstufe ist in der Anlage 1 dieses Gesetzes dargestellt.

## § 81

### Modellstellen

(1) Sämtliche Aufgabenbereiche der Gemeinde sind nach den folgenden Bestimmungen als Berufsgruppen (Modellfunktionen) festzulegen. Jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der Anlage 2 angeführten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich in zwei – ebenfalls gewichtete – Bewertungsaspekte (Aspektgewicht).

(3) Die Bewertungsaspekte sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stufenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine ./. samt Anforderungsgrad sind in der Anlage 3 dieses Gesetzes dargestellt.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen festzulegen (Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung). Dazu sind die Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion den zutreffenden Stufen nach Abs. 3 zuzuordnen. Die Summe der gewichteten Stufenwerte innerhalb einer Anforderungsart ergibt den Anforderungswert, die Summe der gewichteten Anforderungswerte ergibt den Stellenwert einer Modellstelle.

(5) Die Darstellung der Modellfunktionen und die Zuordnung der Modellstellen zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Gehaltsklassen hat durch Verordnung der Landesregierung zu erfolgen (Einreihungsplan).

(5a) Verordnungen, mit welchen

1. neue Modellstellen festgelegt und die Zuordnung von neuen Modellstellen zu den entsprechenden Gehaltsklassen erfolgt, oder
2. Modellstellen geändert werden, oder
3. die Zuordnung von Modellstellen zu den Gehaltsklassen geändert wird,

dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

(6) Die Dienstgeberin hat jede Gemeindemitarbeiterin entsprechend ihrer tatsächlichen Verwendung einer Modellstelle zuzuordnen. Die Zuordnung erfolgt im Dienstvertrag.

(7) Ist die Gemeindemitarbeiterin aufgrund einer Änderung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung (rückwirkend) einer höheren Gehaltsklasse zuzuordnen, ist ein Widerspruch zum Stellenplan so lange unbeachtlich, bis der Stellenplan an die Änderung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung angepasst worden ist.

## § 82

### Anrechnung von Berufserfahrung

(1) Der Gemeindemitarbeiterin sind zum Zeitpunkt ihrer Einstellung 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.

(2) Die Landesregierung hat die Höchstgrenze der anrechenbaren Vordienstzeiten je Modellstelle durch Verordnung festzulegen (Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung).

(3) Die Anrechnung von Berufserfahrung erfolgt durch die Ermittlung eines Vorrückungstichtages. Hiefür werden die nach Abs. 1 und 2 anzurechnenden Vordienstzeiten dem Tag der Anstellung vorangesetzt. Die zwischen dem anlässlich der Anstellung berechneten Vorrückungstichtag und dem Tag der Einstellung verbrachten Zeiten sind hinsichtlich des Erfahrungsanstieges nach § 83 Abs. 1 so zu behandeln, als ob die Gemeindemitarbeiterin diese Zeiten im Dienststand der Gemeinde bzw. des Gemeindeverbandes verbracht hätte. Die Bestimmungen über die Ermittlung des Vorrückungstermins gelten sinngemäß.

(4) Sofern mit einer Gemeindemitarbeiterin wiederholt befristete Dienstverhältnisse für die Dauer der Saison begründet werden, sind Vordienstzeiten iSd Abs. 1 im tatsächlichen Ausmaß ohne Berücksichtigung der Höchstgrenze nach Abs. 2 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.

## § 83

### Erfahrungsanstieg

(1) Die Gemeindemitarbeiterin rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächst höhere Gehaltsstufe ihrer Gehaltsklasse vor. In jeder Gehaltsklasse ist ein Erfahrungsanstieg über maximal 19 weitere Gehaltsstufen möglich.

(2) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollendet, wenn sie vor Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30 September endet.

(3) Die Vorrückung wird gehemmt:

- a) durch Nichtablegen der im Dienstvertrag vorgesehenen Dienstprüfung innerhalb der hierfür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des ergebnislosen Ablaufes der Frist bis zum Nachholen der Prüfung;
- b) während eines Sonderurlaubes, wenn dieser unter der Bedingung gewährt wurde, dass für die Dauer des Sonderurlaubes die Vorrückung in höhere Bezüge gehemmt ist;
- c) während einer Bildungskarenz (§ 71);
- d) solange die Leistungsbewertung auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg (§ 87) lautet; oder
- e) für die Dauer der Außerdienststellung nach § 70 Abs. 2.

## § 84

### Rückstufung

(1) Die Rückstufung ist die Einstufung in die nächst niedrigere Gehaltsklasse und dieselbe Gehaltsstufe aufgrund einer Verwendungsänderung oder eines nicht aufgewiesenen Arbeitserfolges. Im Fall der Zustimmung der Gemeindemitarbeiterin (Abs. 2 lit. c) ist die Rückstufung um mehr als eine Gehaltsklasse zulässig.

(2) Eine Rückstufung ist nur zulässig, wenn

- a) die Leistungsbewertung der Gemeindemitarbeiterin in zwei aufeinander folgenden Jahren auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg iSd § 87 Abs. 3 lautet, die Gemeindemitarbeiterin auf die Möglichkeit einer Rückstufung ausdrücklich hingewiesen wurde und von der Bürgermeisterin entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten wurden, oder
- b) eine befristete Betrauung mit der bisherigen Verwendung nicht verlängert wird, oder
- c) die Gemeindemitarbeiterin der Rückstufung zustimmt.

(3) Die Gemeindemitarbeiterin ist bei der Rückstufung in jene Gehaltsstufe einzustufen, in der sie sich befinden würde, wenn sie die Zeit, die sie in der höheren Gehaltsklasse verbracht hat, in der niedrigeren verbracht hätte.

§ 85

Kinderzulage

(1) Eine Kinderzulage in der Höhe von 1 % des Gehalts der Gehaltsklasse 3, Gehaltsstufe 1 gebührt monatlich – soweit im Abs. 3 nichts anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,
5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der Gemeindemitarbeiterin angehören und die Gemeindemitarbeiterin überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

(2) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage nach Abs. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch sein Ehegatte oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die die Hälfte des Gehaltes der Gehaltsklasse 2, Gehaltsstufe 1 monatlich übersteigen.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband, so gebührt die Kinderzulage nur der Gemeindemitarbeiterin, deren Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der älteren Gemeindemitarbeiterin vor.

(4) Dem Haushalt der Gemeindemitarbeiterin gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der Gemeindemitarbeiterin deren Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

(5) Die Gemeindemitarbeiterin ist verpflichtet, der Dienstgeberin alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, bin-

nen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn sie aber nachweist, dass sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, zu melden.

(6) Hat die Gemeindemitarbeiterin die Meldung nach Abs. 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten, frühestens mit dem Tag des Dienstantrittes. Hat die Gemeindemitarbeiterin die Meldung nach Abs. 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

## § 86

### Sonderzahlung

Der Gemeindemitarbeiterin gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des durchschnittlichen Monatsbezuges in diesem Zeitraum. Steht eine Gemeindemitarbeiterin während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so gebührt ihr als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienststand der Monat des Ausscheidens.

## § 87

### Leistungsbewertung

(1) Die Leiterin des inneren Dienstes nach § 78 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung oder eine von ihr beauftragte Gemeindemitarbeiterin hat im Jänner jeden Kalenderjahres für alle Gemeindemitarbeiterinnen, in der Regel im Rahmen des strukturierten Mitarbeiterinnengesprächs iSd § 18, eine Leistungsbewertung vorzunehmen, in der festzustellen ist, ob die Gemeindemitarbeiterin im Bewertungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg

- a) nicht aufgewiesen oder
- b) aufgewiesen

hat. Bewertungszeitraum ist das der Leistungsbewertung vorangehende Kalenderjahr. Für Elementarpädagoginnen und Kleinkinderzieherinnen gelten diese Bestimmungen sinngemäß, mit der Maßgabe, dass die Leistungsbewertung im Juli jeden Kalenderjahres zu erfol-

gen hat und Bewertungszeitraum das laufende Kindergartenjahr ist. Die Leistungsbewertung für die Leiterin des inneren Dienstes ist von der Bürgermeisterin vorzunehmen.

(2) Die Leistungsbewertung hat durch Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen, die für den Arbeitserfolg innerhalb der Modellfunktion oder der Modellstelle von Bedeutung sind, zu erfolgen. Die Landesregierung hat durch Verordnung die näheren Regelungen über die Leistungsbewertung und allfällige Dokumentationspflichten der Vorgesetzten über bewertungsrelevante Sachverhalte festzulegen. Jedenfalls sind darin die für die einzelnen Berufsgruppen (Modellfunktionen) anzuwendenden Verhaltensmerkmale festzusetzen und verbal zu definieren. Jedes Verhaltensmerkmal hat folgende Abstufungen (Ausprägungen) zu enthalten, welche – mit Ausnahme der Zwischenbewertungsschritte – jeweils mit Textbausteinen zu hinterlegen sind:

Ausprägung:	Bewertung:
80	sehr schwache Leistung
85	Zwischenbewertung
90	schwache Leistung
95	Zwischenbewertung
100	Normalleistung
105	Zwischenbewertung
110	sehr gute Leistung
115	Zwischenbewertung
120	ausgezeichnete Leistung

(3) Erreicht eine Gemeindemitarbeiterin im Durchschnitt über sämtliche auf sie anzuwendende Bewertungskriterien einen Wert, welcher unter 100 liegt, so gilt der zu erwartende Arbeitserfolg im betreffenden Kalenderjahr als nicht aufgewiesen. Andernfalls gilt der zu erwartende Arbeitserfolg als aufgewiesen.

(4) Eine Leistungsbewertung darf nur erfolgen, wenn die Gemeindemitarbeiterin im Bewertungszeitraum mindestens während acht Monate Dienst versehen hat.

(5) Die Leistungsbewertung ist mit der Gemeindemitarbeiterin zu besprechen und ihr schriftlich zuzustellen. Wenn die Gemeindemitarbeiterin nicht binnen zwei Wochen ab Zu-

stellung mitteilt, dass sie mit der Leistungsbewertung nicht einverstanden ist, ist die Leistungsbewertung endgültig.

(6) Wird eine Mitteilung nach Abs. 5 eingebracht, hat binnen vier Wochen eine weitere Besprechung stattzufinden, bei der die Gemeindemitarbeiterin eine Vertrauensperson aus dem Personalstand der Gemeinde oder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten beiziehen darf. Die Vorgesetzte darf ihre Dienstvorgesetzte beiziehen, die Bürgermeisterin darf jedenfalls anwesend sein.

## § 88

entfällt (LGBl. Nr. 115/2021)

## § 89

Nebenbezüge

- (1) Die Gemeindemitarbeiterin hat Anspruch auf folgende Nebenbezüge:
- a) Vergütung von Überstunden und Mehrleistungsstunden;
  - b) Nachtdienstzulage für Dienstleistungen, die im Rahmen eines Dienstplanes in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr zu leisten sind;
  - c) Bereitschaftszulage für die Leistung von Bereitschaftsdienst und Journdienst;
  - d) Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage) für Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen;
  - e) Fahrtkostenzuschuss;
  - f) Entschädigung für Nebentätigkeiten;
  - g) Schmutzzulage für Arbeiten, die mit einer besonderen Verschmutzung verbunden sind;
  - h) Erschwerniszulage für Arbeiten, die mit besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonderen Erschwernissen verbunden sind;
  - i) Gefahrenzulage für Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind;
  - j) Ausgleichszulage;

- k) Vergütung iSd § 23 des Volksgruppengesetzes, BGBl. Nr. 396/1976;
- l) Verwendungszulage;
- m) Auslandsverwendungszulage;
- n) Fehlgeldentschädigung zum Ausgleich von Verlusten, die bei Führung einer Kasse entstehen können, wenn die Gemeindemitarbeiterin in erheblichem Ausmaß mit der Führung einer Kasse betraut ist;
- o) besondere Pflegedienstzulage;
- p) Aufwandsentschädigung für Standesbeamte.

(2) Nebenbezüge gemäß Abs. 1 lit. g, h und i gebühren nur dann, wenn diese besonderen Umstände nicht bereits in der jeweiligen Modellstelle über die Anforderungsarten „körperliche Beanspruchung“, „passiv-psychische Belastung“ und „Umgebungseinflüsse“ iSd Anlage 2 berücksichtigt sind.

(3) Die Gemeindemitarbeiterin hat Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss, wenn die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mehr als 2 km beträgt und die Gemeindemitarbeiterin diese Wegstrecke regelmäßig zurücklegt. Die Landesregierung hat mit Verordnung die Höhe des Fahrtkostenzuschusses unter Bedachtnahme auf einen der Gemeindemitarbeiterin billigerweise zumutbaren Eigenanteil und die Kosten der öffentlichen Massenbeförderungsmittel zu regeln.

(4) Eine Gemeindemitarbeiterin, auf die die Voraussetzungen des § 65 Abs. 3 zutreffen, hat Anspruch auf eine abbaufähige Ausgleichszulage, solange das Kind, für das die Karenz in Anspruch genommen wird, der allgemeinen Schulpflicht unterliegt, wenn sie folgende Nebenbezüge bezogen hat: Schmutzzulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage, Vergütung nach § 23 Volksgruppengesetz. Die Ausgleichszulage gebührt im Ausmaß des Durchschnitts der Nebenbezüge, die in den letzten zwölf Monaten vor einem allgemeinen oder besonderen Beschäftigungsverbot nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen, vor dem Zeitpunkt nach § 22, § 23, § 38 oder § 39 des K-MEKG 2002, LGBl. Nr. 63/2002, oder vor einer Väter-Karenz bezogen wurden. Sofern im neuen Aufgabenkreis ebenfalls Nebenbezüge gebühren, sind die vorhergehenden Bestimmungen nur insoweit anzuwenden, als die Summe der Nebenbezüge im neuen Aufgabenkreis niedriger ist als die Ausgleichszulage. Vorrückungen und Überstellungen verringern die Ausgleichszulage um den entsprechenden Betrag bis zum gänzlichen Abbau der Ausgleichszulage. Erreicht oder übersteigt die Summe der Nebenbezüge im neuen Aufgabenkreis die Ausgleichszulage, so entfällt der Anspruch auf die Ausgleichszulage.

(5) Wird durch eine

- a) Versetzung oder Verwendungsänderung die besoldungsrechtliche Stellung der Gemeindemitarbeiterin verschlechtert und hat die Gemeindemitarbeiterin die Gründe für die Versetzung oder Verwendungsänderung nicht zu vertreten, oder
- b) wird durch eine Änderung der Modellstellen- und Vordienstzeitenverordnung die besoldungsrechtliche Stellung der Gemeindemitarbeiterin verschlechtert,

gebührt der Gemeindemitarbeiterin eine Ausgleichszulage im Ausmaß der Differenz auf das Gehalt nach ihrer bisherigen Einstufung.

(6) Der Gemeindemitarbeiterin gebührt eine Verwendungszulage, wenn sie eine an der Dienstleistung verhinderte Gemeindemitarbeiterin einer höherwertigen Modellstelle mehr als 60 Tage vertritt. Die Verwendungszulage beträgt den Differenzbetrag zwischen der Gehaltsstufe 1 der Gehaltsklasse der zu vertretenden Gemeindemitarbeiterin, und der Gehaltsstufe 1 der nächst niedrigeren Gehaltsklasse.

(6a) Der Gemeindemitarbeiterin, die einer Modellstelle in der Berufsgruppe Pflegehilfe oder in der Berufsgruppe Pflegefachdienst (DGKS) nach der Kärntner Gemeinde-Modellstellen- und Vordienstzeiten-Verordnung – K-GMVZV, LGBl. Nr. 15/2012, zugeordnet ist, gebührt eine besondere Pflegedienstzulage. Bei der Festsetzung der Höhe der Zulage (Abs. 8) hat die Landesregierung auf die Differenz zu den Bezügen und Nebengebühren von Landesvertragsbediensteten des Entlohnungsschemas k, die vergleichbare Tätigkeiten in den Kärntner Landeskrankenanstalten verrichten, Bedacht zu nehmen.

(7) Der Gemeindemitarbeiterin darf aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswendung in der Höhe von jeweils zwei Monatsbezügen gewährt werden. Scheidet die Gemeindemitarbeiterin nach Vollendung des 35., aber vor Vollendung des 40. Dienstjahres aus dem Dienststand aus, so ist die Jubiläumswendung, die anlässlich der Vollendung des 40. Dienstjahres gewährt wird, - im Fall des Todes den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand – schon beim Ausscheiden aus dem Dienststand auszuzahlen.

(7a) Bemessungsgrundlage der Jubiläumswendung nach Abs. 7 bildet der Monatsbezug, der der besoldungsrechtlichen Stellung der Gemeindemitarbeiterin in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt. Bei der Bemessung der Jubiläumswendung für die teilbeschäftigte Gemeindemitarbeiterin ist jedoch der ihrer Einstufung entsprechende Teil des Monatsbezuges, der ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in ihrem bisherigen Dienstverhältnis entspricht, zugrunde zu legen.

(7b) Die Dienstzeit bei Jubiläumszuwendungen wird vom Vorrückungstichtag aus berechnet. Im Fall einer Option nach § 126 ist für die Berechnung der Dienstzeit der Gemeindemitarbeiterin der beim Eintritt in den Dienst der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes errechnete Vorrückungstichtag maßgeblich. Die Auszahlung der Jubiläumszuwendung erfolgt mit dem auf den Monat des Jubiläumstichtages nächstfolgenden Monatsersten.

(8) Das Nähere über die Nebenbezüge, insbesondere über die Voraussetzungen zu ihrer Erlangung und ihr Ausmaß ist von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die vorhergehenden Bestimmungen durch Verordnung zu regeln. In der Verordnung ist auch zu normieren, unter welchen Voraussetzungen eine Gemeindemitarbeiterin in erheblichem Ausmaß mit der Führung einer Kasse (Abs. 1 lit. n) betraut ist.

(9) Macht die Anwendung des allgemeinen oder besonderen Beschäftigungsverbot nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen eine Änderung der Verwendung erforderlich, so hat die Gemeindemitarbeiterin Anspruch auf Nebenbezüge in jenem Ausmaß, das dem Durchschnitt der Nebenbezüge während der letzten 13 Wochen vor der Änderung der Verwendung entspricht. Überstunden- oder Mehrleistungsvergütungen haben dabei außer Ansatz zu bleiben.

(10) Standesbeamten gebührt eine Aufwandsentschädigung für die Kleidung, die für die Vornahme von Trauungen erforderlich ist. Die näheren Voraussetzungen für die Gewährung der Aufwandsentschädigung und die Höhe der Aufwandsentschädigung sind durch Verordnung der Landesregierung zu regeln. Diese Verordnung darf auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Sofern Standesbeamte für die Vornahme von Trauungen Überstunden leisten, gebührt Ihnen für jede Trauung folgende Überstundenvergütung:

1 Trauung	2 Überstunden
2 Trauungen	4 Überstunden
Für jede weitere Trauung	1 Überstunde.

## § 90

### Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Ist die Gemeindemitarbeiterin nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit oder Gebrechen an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie den Anspruch auf die Bezüge bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Dauert die Dienstverhinderung über die in Abs. 1 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebühren der Gemeindemitarbeiterin für die gleichen Zeiträume 49 v.H. der Bezüge.

(3) Die in den Abs. 1 und 2 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 5 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(4) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung aus Gründen des Abs. 1 ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(5) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst oder einer Berufskrankheit im Sinne der Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes 1955, BGBl.Nr. 189, die die Gemeindemitarbeiterin nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, dürfen die Leistungen der Dienstgeberin gemäß Abs. 1 und 2 über die in den Abs. 1 und 2 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(6) Wird die Gemeindemitarbeiterin nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihr die Bezüge für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(7) Der Gemeindemitarbeiterin gebühren für die Zeit eines Beschäftigungsverbotes nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihr eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

(8) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens der Dienstgeberin oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinne der Abs. 1 und 6 zuzurechnen.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 6 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Dienstgeberin hat die Gemeindemitarbeiterin spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nach-

weisliche Verständigung später, so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die Gemeindemitarbeiterin bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der Gemeindemitarbeiterin der Dienstgeberin bekanntgegebene Wohnadresse. Bei der Berechnung der einjährigen Frist sind Zeiten des Bezuges von Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG oder Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz nicht zu berücksichtigen.

## § 91

### Erhöhung der Gehaltsansätze

Die Landesregierung wird ermächtigt, die Gehaltsansätze der Anlage 1 durch Verordnung wie folgt zu erhöhen:

- a) kommt es zu einer Vereinbarung über die prozentuell gleichmäßige oder betragsmäßige Erhöhung der Gehaltsansätze der Anlage 1 oder über eine Einmalzahlung zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und dem Kärntner Gemeindebund, so ist diese Vereinbarung der Erhöhung zu Grunde zu legen;
- b) kommt es zu keiner Vereinbarung nach lit. a, aber zu einer Vereinbarung über die prozentuell gleichmäßige oder betragsmäßige Erhöhung der Gehaltsansätze der Bundesbediensteten oder über eine Einmalzahlung zwischen den Dienstnehmervertretungen und den Dienstgebervertretungen auf Bundesebene, dann ist diese Vereinbarung der Erhöhung zu Grunde zu legen.

Diese Verordnungen dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

## § 91a

### Sachzuwendungen und Belohnungen

(1) Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel darf die Dienstgeberin der Gemeindemitarbeiterin Sachzuwendungen gewähren, wenn

1. ein dienstliches Interesse gegeben ist und
2. die Gewährung von der Einkommensteuer befreit ist.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Zurverfügungstellung einer Dienstwohnung.

(3) Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel darf die Bürgermeisterin besondere Leistungen der Gemeindemitarbeiterin durch Belohnungen abgelten, soweit sie nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind. Die Dienstgeberin darf Belohnungen auch aus sonstigen besonderen Anlässen gewähren. Das Ausmaß der Belohnung darf für jede Gemeindemitarbeiterin 350 Euro jährlich nicht überschreiten.

## § 92

### Reisegebühren

(1) Die Gemeindemitarbeiterinnen haben Anspruch auf Reisegebühren nach dem IV. Teil des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994, LGBl. Nr. 71.

(2) Der Gemeindemitarbeiterin gebührt für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges zusätzlich zum amtlichen Kilometergeld unter den Voraussetzungen des § 194 Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994

- a) Ersatz für die von der Gemeindemitarbeiterin getätigten Aufwendungen für einen Parkplatz im unbedingt erforderlichen Ausmaß, sofern in zumutbarer Entfernung vom Ort der Dienstverrichtung kein unentgeltlicher Parkplatz zur Verfügung steht,
- b) Ersatz für die von der Gemeindemitarbeiterin entrichteten Mautgebühren im unbedingt erforderlichen Ausmaß.

## 5. Abschnitt

### Ende des Dienstverhältnisses

## § 93

### Endigungsgründe

(1) Das Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterin endet

- a) durch Austritt;
- b) durch Entlassung;
- c) durch Zeitablauf;

- d) durch Kündigung;
- e) mit einvernehmlicher Auflösung;
- f) durch Tod;
- g) mit Amtsverlust aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung (Abs. 2);
- h) mit einseitiger Auflösung während der Probezeit (§ 9 Abs. 3);
- i) mit der dritten Leistungsbewertung innerhalb eines Zeitraumes von zehn Jahren, wonach der Arbeitserfolg als nicht aufgewiesen gilt (§ 87);
- j) mit Zuerkennung einer (befristeten) Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspension oder vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit mit Ablauf des Monats, in dem die Entscheidung über die Zuerkennung der Pension vorgelegt wird, es sei denn, in der Entscheidung ist ein späteres Datum festgelegt, dann mit diesem Datum;
- k) durch Zeitablauf nach § 90 Abs. 9.

(2) Ist gegen die Gemeindemitarbeiterin ein strafgerichtliches Urteil im Sinne des § 27 StGB ergangen, gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils als aufgelöst.

(2a) Das Dienstverhältnis gilt auch als aufgelöst

- a) bei Gemeindemitarbeiterinnen, die auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der mit der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung (§ 6 Abs. 4) verbunden ist, für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft, wenn nicht binnen drei Monaten nach Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft eine Verwendung zugewiesen wird, die nicht mit der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung verbunden ist;
- b) bei anderen Gemeindemitarbeiterinnen für den Fall des Wegfalls der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse gemäß § 6 Abs. 3 Z 1 lit. b.

(3) entfällt (LGBl. Nr. 26/2017)

§ 93a  
Folgebeschäftigungen

(1) Der Gemeindemitarbeiterin ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition ihre dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat die Gemeindemitarbeiterin der Gemeinde den dadurch erlittenen Schaden pauschal in der Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges zu ersetzen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der Gemeindemitarbeiterin unbillig erschwert wird,
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Gehalt das Gehalt eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 4 nicht übersteigt,
3. die Dienstgeberin oder eine ihrer Vertreterinnen durch schuldhaftes Verhalten der Gemeindemitarbeiterin begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat,
4. die Dienstgeberin das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in §§ 99 Abs. 2 lit. a, c, d, f, g und h oder § 95 Abs. 1 aufgezählten Gründe vorliegt, oder
5. das Dienstverhältnis durch Zeitablauf endet.

§ 94

Austritt aus dem Dienstverhältnis

Die Gemeindemitarbeiterin ist sowohl bei befristet als auch bei unbefristet begründeten Dienstverhältnissen zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, wenn hierfür wichtige Gründe gegeben sind (Austritt). Solche Gründe liegen insbesondere vor, wenn sie zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

§ 95

Entlassung

(1) Die Dienstgeberin ist sowohl bei befristet als auch bei unbefristet begründeten Dienstverhältnissen zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, wenn hierfür wichtige Gründe gegeben sind (Entlassung). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

- a) sich nachträglich herausstellt, dass die Gemeindemitarbeiterin die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
- b) sich die Gemeindemitarbeiterin einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie des Vertrauens der Dienstgeberin unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitarbeiter zu Schulden kommen lässt oder wenn sie sich in ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
- c) die Gemeindemitarbeiterin ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
- d) die Gemeindemitarbeiterin sich weigert, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen;
- e) die Gemeindemitarbeiterin eine Nebenbeschäftigung, deren Ausübung ihr nach § 40 untersagt wurde, trotz Aufforderung nicht aufgibt.

(2) Mit der Zustellung des Entlassungsschreibens gilt das Dienstverhältnis als aufgelöst. § 99 Abs. 5 gilt sinngemäß.

## § 96

### Rechtsfolgen der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses

(1) Wenn das Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterin vorzeitig aufgelöst wird, bleiben die im Zeitpunkt der Auflösung nach diesem Gesetz bereits erwachsenen Ansprüche der Gemeindemitarbeiterin unberührt.

(2) entfällt (LGBl. Nr. 13/2021)

(3) Wenn die Gemeindemitarbeiterin das Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst, so haftet sie der Gemeinde für den dadurch gegebenenfalls entstehenden Schaden.

## § 97

### Auflösung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf

Das auf bestimmte Zeit begründete Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterin endet, wenn es nicht schon aus einem anderen in § 93 angeführten Grund aufgelöst worden ist, mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

## § 98

### Kündigung

(1) Das auf unbestimmte Zeit begründete Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterin kann sowohl von ihr als auch von der Dienstgeberin durch schriftliche Kündigung aufgelöst werden. Für eine Kündigung durch die Dienstgeberin ist

- a) innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren ab Beginn des Dienstverhältnisses die Bürgermeisterin,
- b) ab Ende des dritten Jahres bis zum Ablauf von fünf Jahren ab Beginn des Dienstverhältnisses der Gemeindevorstand,
- c) ab Ende des fünften Jahres ab Beginn des Dienstverhältnisses der Gemeinderat

zuständig. Für einen Beschluss des Gemeindevorstandes sind zwei Drittel der Stimmen der in beschlussfähiger Anzahl Anwesenden erforderlich. Bei einer Kündigung nach lit. a und lit. b ist keine Angabe des Kündigungsgrundes erforderlich.

(2) Die Kündigung wird, wenn das Dienstverhältnis noch nicht einen Monat gedauert hat, sofort, in den übrigen Fällen zum Ende des Kalendermonates, in dem die Kündigungsfrist abläuft, wirksam.

(3) Die Kündigungsfrist beträgt

nach einmonatiger Dienstzeit ..... einen Monat,

nach zweijähriger Dienstzeit ..... zwei Monate,

nach fünfjähriger Dienstzeit ..... drei Monate,

nach zehnjähriger Dienstzeit ..... vier Monate,

nach fünfzehnjähriger Dienstzeit ..... fünf Monate.

(4) Auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin kann die Kündigungsfrist ganz oder teilweise nachgesehen werden, wenn die dienstlichen Interessen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

(5) Während der Kündigungsfrist sind der Gemeindemitarbeiterin, wenn das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wurde, auf ihr Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes ohne Schmälerung der Bezüge freizugeben.

## § 99

### Kündigungsschutz

(1) Der Gemeinderat kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der den Gemeinderat nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor:

a) wenn die Gemeindemitarbeiterin ihre Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;

- b) wenn die Gemeindemitarbeiterin sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
- c) wenn die Gemeindemitarbeiterin den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- d) wenn die Gemeindemitarbeiterin eine im Dienstvertrag vereinbarte oder aufgrund der Optionserklärung abzulegende Fachprüfung aus eigenem Verschulden nicht rechtzeitig mit Erfolg ablegt;
- e) wenn die Gemeindemitarbeiterin handlungsunfähig wird;
- f) wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der Gemeindemitarbeiterin dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- g) wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis der Gemeindemitarbeiterin durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem sie das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
- h) wenn die Gemeindemitarbeiterin vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das in der gesetzlichen Pensionsversicherung für männliche Versicherte vorgeschriebene Regelpensionsalter erreicht hat.

(3) Abweichend von Abs. 2 lit. g darf auch eine Gemeindemitarbeiterin, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat, gekündigt werden, wenn die in Abs. 2 lit. g angeführten Gründe nicht von der Gemeinde zu vertreten sind.

(4) Vom Zeitpunkt der Zustellung des besonderen Einberufungsbefehles oder der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes kann das Dienstverhältnis einer Gemeindemitarbeiterin rechtswirksam nicht gekündigt werden. Dauert der Präsenz- oder Ausbildungsdienst weniger als zwei Monate, so tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes. Die Gemeindemitarbeiterin hat jedoch keinen Anspruch auf Kündigungsschutz, wenn sie der in § 47 vorgeschriebenen Meldepflicht nicht rechtzeitig nachgekommen ist. Die Laufzeit von Kündigungsfristen bei Kündigungen durch die Dienstgeberin wird durch den Präsenz- oder Ausbildungsdienst gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag des Antrittes des Präsenz- oder Ausbildungs-

dienstes und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungsdienst. Die Bestimmungen gelten für den Zivildienst sinngemäß.

(5) Eine Klage, mit der die Kündigung durch die Dienstgeberin angefochten oder mit der die Feststellung auf Fortbestand des Dienstverhältnisses begehrt wird, ist von der Gemeindemitarbeiterin binnen einer Frist von drei Monaten einzubringen.

#### § 100 Dienstzeugnis

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der Gemeindemitarbeiterin ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer Dienstleistung auszustellen.

#### § 101 Abfertigung

(1) Für Gemeindemitarbeiterinnen gilt der erste Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2000, sinngemäß nach folgenden Maßgaben:

1. Entgelt iSd § 6 Abs. 1 bis 4 BMSVG sind die Monatsbezüge nach § 79 und die Sonderzahlungen nach § 86 oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.
2. Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse hat durch den Gemeinderat nach Anhörung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und des Kärntner Gemeindebundes zu erfolgen.
3. § 1, § 2, § 5, § 6 Abs. 2, 3 und 5, § 7 Abs. 5 bis 6a, § 8, § 9 Abs. 1 bis 4, § 10, § 11 Abs. 4 und § 12 Abs. 4 BMSVG sind nicht anzuwenden.
4. Einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG) in § 14 Abs. 2 Z 1 BMSVG ist eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz 2002 (K-MEKG 2002), LGBl. Nr. 63, gleichgestellt.

(2) Für bezügefrie Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges haben Gemeindemitarbeiterinnen Anspruch auf eine Beitragsleistung in der Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes nach § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl. I Nr. 103/2001, idF BGBl. I Nr. 35/2014.

(3) Für die Dauer einer Familienhospizfreistellung (gänzliche Dienstfreistellung), einer Pflegekarenz und einer Frühkarenz haben Gemeindemitarbeiterinnen Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes, BGBl. I Nr. 103/2001, idF BGBl. I Nr. 35/2014.

## 6. Abschnitt

### Besondere Bestimmungen für Gemeindemitarbeiterinnen in Kindergärtnerinnen, Horten und Schulen

#### § 102

##### Sonderbestimmungen für Elementarpädagoginnen und Kleinkinderzieherinnen

(1) Für Elementarpädagoginnen und Kleinkinderzieherinnen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit sich aus diesem Abschnitt nicht anderes ergibt.

(1a) Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen kann das Jahresarbeitszeitmodell nach Abs. 2 bis 4 mit der Gemeindemitarbeiterin vereinbart werden.

(2) Die Jahresarbeitszeit ist mit der Gemeindemitarbeiterin zu vereinbaren. Die Jahresarbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der täglichen Solldienstzeit mit der Anzahl der Arbeitstage eines Jahres. Die Solldienstzeit ist jene Dienstzeit, während der die Gemeindemitarbeiterin täglich verpflichtet ist, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen.

(3) Das Beschäftigungsausmaß der Elementarpädagogin und Kleinkinderzieherin ergibt sich aus dem Verhältnis von Jahresarbeitszeit der Kindergärtnerin oder Kindergartenhelferin zur Jahresarbeitszeit einer vollbeschäftigten Gemeindemitarbeiterin.

(4) Abs. 2 und 3 gilt nicht für ganzjährig geöffnete Kindergärten. Dies sind Kindergärten, die während des Kalenderjahres an höchstens 25 Tagen geschlossen sind. Samstage, Sonn- und Feiertage bleiben dabei unberücksichtigt.

(5) Der Erholungsurlaub iSd § 61 gilt mit der entsprechenden Anzahl von Stunden, die in die Kindergartenferien fallen, als verbraucht. § 61 Abs. 8 erster und zweiter Satz sind nicht anzuwenden, es sei denn, der Kindergarten hat ganzjährig geöffnet.

(6) § 28 Abs. 1 gilt für gruppenführende Elementarpädagoginnen, Sonderkindergartenpädagoginnen und Pädagoginnen an Horten mit der Maßgabe, dass in die wöchentliche

Dienstzeit fünf Stunden pro Woche als mittelbare pädagogische Tätigkeit nach dem Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz einzurechnen sind. Bei Aliquotierung im Fall einer Teilzeitbeschäftigung sind zumindest 2,5 Stunden pro Woche in die wöchentliche Dienstzeit einzurechnen. Zumindest die Hälfte der mittelbaren pädagogischen Tätigkeit ist am Arbeitsplatz zu erbringen.

(6a) § 28 Abs. 1 gilt für gruppenführende Gemeindemitarbeiterinnen in Kindertagesstätten mit der Maßgabe, dass in die wöchentliche Dienstzeit 2,5 Stunden pro Woche bei Vollzeitbeschäftigung und bei Teilzeitbeschäftigung als mittelbare pädagogische Tätigkeit einzurechnen sind. Zumindest die Hälfte der mittelbaren pädagogischen Tätigkeit ist am Arbeitsplatz zu erbringen.

(7) Der Leiterin eines Kindergartens oder einer Kindertagesstätte, der auch Aufgaben nach § 11 Abs. 1 zweiter und dritter Satz des Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes obliegen, gebührt eine Freistellung von der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern bei Einrichtungen

1. mit einer oder zwei Gruppen im Ausmaß von zwei Stunden pro Woche,
2. mit drei bis fünf Gruppen im Ausmaß von fünf Stunden pro Woche und
3. bei Einrichtungen mit sechs oder mehr Gruppen im Ausmaß von zehn Stunden pro Woche.

Während dieser Freistellung sind Leitungsaufgaben im Rahmen der Dienstzeit wahrzunehmen. Bei Vertretung der Leiterin gebührt der Vertretung bei einer Vertretungszeit bis zu einem Monat das halbe Stundenausmaß der Freistellung, bei einer Vertretungszeit von mehr als einem Monat das gesamte Stundenausmaß der Freistellung.

(8) Bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses darf die Dienstgeberin anordnen, dass außerhalb der Betriebszeit des Kindergartens oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen Dienstleistungen zu erbringen sind.

## § 102a

Sonderbestimmungen für Gemeindemitarbeiterinnen in Kindergärtnerinnen,  
Horten und Schulen

§ 102 Abs. 1 bis 5 und Abs. 8 gelten sinngemäß für Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienstplan sich am Schuljahr orientiert, und die nicht von § 102 Abs. 1 erfasst sind.

7. Abschnitt  
Lehrlinge und Ferialarbeiterinnen

§ 103  
Lehrlinge

Auf Lehrlinge findet nur der 7. Abschnitt dieses Gesetzes sowie jene Bestimmungen dieses Gesetzes, auf die in diesem Abschnitt verwiesen wird, Anwendung.

§ 104  
Ferialarbeiterinnen

(1) Ferialarbeiterinnen sind Personen, die eine Schule besuchen oder ein Studium betreiben, und die in den Ferien Dienstleistungen für die Gemeinde (Gemeindeverband) erbringen, um neben der Schulzeit bzw. dem Studium Einkünfte zu erzielen.

(2) Auf Ferialarbeiterinnen findet dieses Gesetz mit Ausnahme von §§ 6 Abs. 3 Z 2 und 4 sowie Abs. 7, 13 Abs. 4, 14 bis 18, 53 bis 59, 79 bis 85, 87, 88 und 89 Abs. 1 lit. b bis n, Abs. 2 bis 9 Anwendung.

(3) §§ 27 bis 37 finden nur insoweit Anwendung, als nicht das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG, BGBl. Nr. 599/1987, anzuwenden ist.

§ 105  
Bezüge der Ferialarbeiterin

Der Ferialarbeiterin gebührt ein monatliches Gehalt, das 884,12 Euro nicht unterschreiten darf.

§ 106  
Bezüge der Lehrlinge

(1) Die folgenden Bestimmungen finden auf Lehrlinge nur insoweit Anwendung, als nicht das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG, BGBl. Nr. 599/1987, anzuwenden ist.

(2) Soweit für Lehrlinge ein Kollektivvertrag gilt, erfolgt die Entlohnung nach diesem Kollektivvertrag. Soweit für Lehrlinge kein Kollektivvertrag gilt, gebührt ihnen ein Gehalt wie folgt:

1. im ersten Lehrjahr ..... 938,69 Euro/Monat,
2. im zweiten Lehrjahr .....1.266,14 Euro/Monat,
3. im dritten Lehrjahr ..... 1.473,53 Euro/Monat,
4. im vierten Lehrjahr .....1.691,83 Euro/Monat.

(3) §§ 61, 85, 86, 89, 91, 92 (Erholungsurlaub, Kinderzulage, Sonderzahlung, Nebenbezüge, Erhöhung der Gehaltsansätze, Reisegebühren) gelten sinngemäß.

#### § 107

##### Abfertigung für Lehrlinge

§ 101 (Abfertigung) gilt für Lehrlinge sinngemäß.

#### 8. Abschnitt

##### Gemeinde-Servicezentrum

#### § 108

##### Einrichtung der Anstalt öffentlichen Rechts

(1) Mit diesem Gesetz wird das "Gemeinde-Servicezentrum" als gemeinnützige Anstalt öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit eingerichtet.

(2) Die Anstalt ist von landesgesetzlich geregelten Abgaben befreit.

(3) Die Anstalt ist zur Führung des Landeswappens sowie eines Siegels mit dem Wappen des Landes Kärnten und der Umschrift "Gemeinde-Servicezentrum" berechtigt.

(4) Die Anstalt hat ihren Sitz in Klagenfurt am Wörthersee.

§ 109

Aufgaben der Anstalt

(1) Der Anstalt obliegen nach Maßgabe des Bedarfs der Gemeinden, der Gemeindeverbände und sonstiger Rechtsträger:

- a) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und der Gemeindeverbände in dienst- und besoldungsrechtlichen und der Gemeinde- und Gemeindeverbandsmitarbeiterinnen in besoldungsrechtlichen Angelegenheiten;
- b) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei den Stellenzuordnungen nach diesem Gesetz;
- c) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei den Leistungsbewertungen nach diesem Gesetz;
- d) die Beratung und Unterstützung der Gemeinde- und Gemeindeverbandsmitarbeiterinnen bei der Ausübung des Optionsrechts nach § 126 dieses Gesetzes;
- e) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Organisations- und Personalentwicklung;
- f) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Personalauswahl;
- g) die Erstellung von Personal- und Organisationsstatistiken für die Landesregierung, die Gemeinden und Gemeindeverbände und sonstige Rechtsträger;
- h) die Bereitstellung von Infrastruktur und Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) für Gemeinden und Gemeindeverbände unter Bedachtnahme auf die Geschäftstätigkeit dieses Wirtschaftszweiges;
- i) die Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände mit sonstigen technischen Hilfsdiensten;
- j) weitere zentrale Dienst- und Beratungsleistungen für Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit dies im Interesse der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit gelegen ist;
- k) die Beratung, Unterstützung und Besorgung von Aufgaben sonstiger Rechtsträger;

- l) die der Anstalt nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, LGBl. Nr. 56/1992, und dem Kärntner Bezugesetz 1992, LGBl. Nr. 99, zugewiesenen Aufgaben;
- m) die Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Lehrlingsausbildung

(2) Die Aufgaben nach Abs. 1 lit. h umfassen insbesondere die Beratung der Gemeinden und Gemeindeverbände im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und der Sicherheit auf diesem Gebiet (IT-Sicherheit), die Entwicklung von strategischen Empfehlungen betreffend die Hard- und Softwarearchitektur der Gemeinden und Gemeindeverbände und die Definition von Standards und Kommunikationskanälen, die Unterstützung der Gemeinden im Bereich E-Government sowie die Koordination von zentralen Angelegenheiten auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) mit Bund, Land, Gemeinden und den Interessenvertretungen der Kärntner Gemeinden.

## § 110

### Datenverarbeitung und -übermittlung

(1) Die Gemeinden und Gemeindeverbände sind ermächtigt, der Anstalt die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz erforderlichen personenbezogenen Daten automationsunterstützt zu übermitteln. Das sind folgende Daten:

- a) Namen, Titel, Adressdaten, Erreichbarkeitsdaten, Personalnummer,
- b) Geburtsdatum und Versicherungsnummer nach § 31 ASVG,
- c) Staatsbürgerschaft,
- d) Personenstand und Geschlecht,
- e) Beruf, Tätigkeiten,
- f) die bisherige besoldungsrechtliche Einstufung im Dienstverhältnis der Gemeinde, einstellungsrelevante Merkmale und das bisherige Beschäftigungsausmaß,
- g) Kostenstellen,
- h) Vorrückungstichtag, nächster Vorrückungstermin,
- i) Dienst- und Ausbildungsverhältnisse und deren Dauer,

- j) Daten des elektronischen Bildungspasses nach dem Kärntner Verwaltungsakademiegesetz und sonstige Aus- und Fortbildungen,
- k) Bezüge,
- l) Ergebnisse der Leistungsbewertung.

(2) Die Gemeinden und Gemeindeverbände sind verpflichtet, der Anstalt die in Abs. 1 lit. c bis l angeführten Daten anonymisiert zur Erstellung von Personal- und Organisationsstatistiken (§ 109 lit. g) binnen sechs Wochen nach Aufforderung nach Möglichkeit automationsunterstützt zu übermitteln.

(3) Die Anstalt ist ermächtigt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz erforderlichen personenbezogenen Daten zu verarbeiten und an die Gemeinden und Gemeindeverbände zu übermitteln, sofern diese Daten wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der den Gemeinden und Gemeindeverbänden obliegenden Aufgaben sind.

(4) Die seitens der Anstalt verarbeiteten personenbezogenen Daten dürfen ausschließlich zur Erfüllung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben verwendet werden.

(5) Die Anstalt hat die erforderlichen Datensicherheitsmaßnahmen nach § 14 des Datenschutzgesetzes 2000 zu treffen.

(6) Die Anstalt hat personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sobald diese für die Erfüllung ihrer nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben nicht mehr benötigt werden.

## § 111

### Rechtsgeschäftliche Vereinbarungen

(1) Die Anstalt darf mit den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Rechtsträgern rechtsgeschäftliche Vereinbarungen darüber treffen, wie die in § 109 genannten Aufgaben zu besorgen sind. Die Gemeinden können sich hierbei durch den Kärntner Gemeindebund rechtsgeschäftlich vertreten lassen. Die Rechte und Pflichten der Gemeinden aus diesem Gesetz bleiben davon unberührt.

(2) In der rechtsgeschäftlichen Vereinbarung sind jedenfalls festzulegen

- a) die Art und der Umfang der Besorgung von Aufgaben für die Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen Rechtsträger und

- b) die Höhe der von den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Rechtsträgern zu leistenden Kostenersätze (§ 112).

## § 112

### Kostenersätze

(1) Die Höhe der von den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Rechtsträgern zu leistenden Kostenersätze ist, unter Berücksichtigung des mit der Besorgung der vereinbarten Aufgaben nach diesem Gesetz regelmäßig erwachsenden Sach- und Personalaufwandes, derart festzusetzen, dass jedenfalls die sich aus der Besorgung dieser Aufgaben ergebenden Aufwände der Anstalt abgegolten werden. Die Festlegung von Pauschalbeträgen ist zulässig.

(2) Die Einnahmen der Anstalt aus Kostenersätzen für die Besorgung ihrer Aufgaben (§ 109) hat die Anstalt unmittelbar für Zwecke der Anstalt in den Voranschlag des Folgejahres auf zu nehmen.

(3) Die von den Gemeinden aufgrund rechtsgeschäftlicher Vereinbarungen zu leistenden Kostenersätze für die Besorgung der vereinbarten Aufgaben sind vom Land von den Ertragsanteilen der Gemeinden, die dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes unterliegen, an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben in monatlichen Teilbeträgen einzubehalten und der Anstalt umgehend zu überweisen.

## § 113

### Organe der Anstalt

Die Organe der Anstalt sind:

- a) das Kuratorium,
- b) der Vorsitzende des Kuratoriums,
- c) der Kontrollausschuss.

## § 114

### Kuratorium

- (1) Zur Leitung der Anstalt ist ein Kuratorium einzurichten.

- (2) Dem Kuratorium obliegt die Beratung und Beschlussfassung über
- a) die allgemeinen Zielsetzungen und Schwerpunkte bei der Besorgung der Aufgaben der Anstalt,
  - b) die Feststellung des Voranschlages,
  - c) die Genehmigung der Jahresrechnung,
  - d) alle nicht zur laufenden Verwaltung gehörigen Angelegenheiten,
  - e) die Bestellung der Geschäftsführerin(-nen) und deren Stellvertreterin(-nen) und die Anstellung der sonstigen Mitarbeiterinnen der Anstalt sowie die besoldungsrechtlichen Angelegenheiten dieser Personen,
  - f) die Erlassung einer Geschäftsordnung,
  - g) die Erlassung einer Haushaltsordnung,
  - h) die Festlegung der Höhe des Sitzungsgeldes für die Mitglieder des Kuratoriums und des Kontrollausschusses.
- (3) Die Durchführung der Beschlüsse des Kuratoriums der Anstalt obliegt der Vorsitzenden des Kuratoriums.
- (4) Die Kanzleigeschäfte des Kuratoriums hat die Anstalt zu besorgen.

## § 115

### Mitgliedschaft im Kuratorium

- (1) Das Kuratorium besteht aus acht stimmberechtigten Mitgliedern, von denen drei Mitglieder durch den Kärntner Gemeindebund, ein Mitglied durch den Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Kärnten, und vier Mitglieder durch die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vorzuschlagen sind.
- (2) Die Landesregierung hat die Mitglieder des Kuratoriums über den Vorschlag des Kärntner Gemeindebundes, des Österreichischen Städtebundes, Landesgruppe Kärnten, und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten auf die Dauer des Gemeindewahlabschnittes zu bestellen.
- (3) Die Landesregierung hat die vorschlagsberechtigten Stellen innerhalb einer angemessen festzusetzenden Frist, die nicht kürzer als ein Monat sein darf, einzuladen, entsprechende Vorschläge vorzulegen. Langen innerhalb dieser Frist keine entsprechenden

Vorschläge ein, hat die Landesregierung die Bestellung ohne weitere Bedachtnahme auf die Vorschlagsrechte durchzuführen.

(4) Für jedes stimmberechtigte Mitglied des Kuratoriums ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Das Ersatzmitglied hat für den Fall der Verhinderung des stimmberechtigten Mitgliedes sowie im Fall des vorzeitigen Ausscheidens dieses Mitgliedes bis zu einer Neubestellung dessen Aufgaben wahrzunehmen.

(5) Dem Kuratorium gehören ferner mit beratender Stimme an:

1. die Leiterin der mit den Angelegenheiten der Gemeinden betrauten Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung oder eine von ihr entsendete Vertreterin,
2. die Landesgeschäftsführerin des Kärntner Gemeindebundes,
3. die Landessekretärin der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und
4. die Geschäftsführerin(-nen) des Gemeinde-Servicezentrums.

Bei Bedarf ist das Kuratorium berechtigt, weitere Personen mit beratender Stimme beizuziehen.

(5a) Ist das Kuratorium mit Angelegenheiten iSd § 109 Abs. 1 lit. h oder sonstigen Angelegenheiten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befasst, gehören dem Kuratorium neben den in Abs. 5 genannten Personen noch folgende Personen mit beratender Stimme an:

1. die Leiterin der mit den Angelegenheiten der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befassten Organisationseinheit des Gemeinde-Servicezentrums,
2. die Leiterin der mit den Angelegenheiten der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befassten Organisationseinheit der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee,
3. die Leiterin der mit den Angelegenheiten der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befassten Organisationseinheit der Stadt Villach und
4. die Leiterin der mit den Angelegenheiten der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befassten Organisationseinheit des Amtes der Kärntner Landesregierung.

Bei Bedarf ist das Kuratorium berechtigt, weitere Personen mit beratender Stimme beizuziehen.

(6) Das Kuratorium hat aus seiner Mitte ein seitens des Kärntner Gemeindebundes vorgeschlagenes Mitglied als Vorsitzende und ein seitens der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vorgeschlagenes Mitglied als Stellvertreterin zu wählen.

(7) Die Mitgliedschaft zum Kuratorium endet

- a) mit dem Ablauf der Bestelldauer (Abs. 2);
- b) durch Verzicht;
- c) mit der Abberufung durch die Landesregierung;
- d) durch Tod;
- e) bei seitens der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vorgeschlagenen Mitgliedern mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst und bei seitens des Kärntner Gemeindebundes vorgeschlagenen Mitgliedern mit dem Ausscheiden aus dem Gemeinderat;
- f) mit der rechtskräftigen Verurteilung wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen iSd § 27 StGB.

(8) Die Landesregierung hat ein Mitglied des Kuratoriums aus seiner Funktion abzu-berufen, wenn

- a) es aus gesundheitlichen Gründen sein Amt nicht mehr ausüben kann oder
- b) es die ihm obliegenden Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt.

(9) Im Fall des vorzeitigen Endens der Mitgliedschaft zum Kuratorium ist für die verbleibende Funktionsperiode ein neues Mitglied zu bestellen.

(10) Die Mitglieder des Kuratoriums bleiben bis zum Zusammentritt des Neubestellten Kuratoriums in ihren Funktionen.

(11) Die Mitgliedschaft im Kuratorium ist ein Ehrenamt. Den Mitgliedern des Kuratoriums gebührt für die Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld von maximal 2 v. H. des monatlichen Bezuges einer Nationalratsabgeordneten. Das Kuratorium hat die Höhe des Sitzungsgeldes festzulegen. Der Vorsitzenden (Stellvertreterin) des Kuratoriums gebührt dieses Sitzungsgeld im doppelten Ausmaß. Die Mitglieder des Kuratoriums haben Anspruch auf das amtliche Kilometergeld nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994.

## § 116

### Sitzungen des Kuratoriums

(1) Die Vorsitzende hat das Kuratorium nach Bedarf schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu den Sitzungen einzuberufen. Das Kuratorium ist von der Vorsitzenden einzuberufen, wenn dies mindestens ein Drittel seiner Mitglieder schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung verlangt.

(2) Ist ein Mitglied des Kuratoriums an der Teilnahme an einer Sitzung verhindert, hat es dies dem Vorsitzenden und seinem Ersatzmitglied unverzüglich bekannt zu geben.

(3) Über die Beratungen und Beschlüsse des Kuratoriums ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Vorsitzende und ihre Stellvertreterin zu unterfertigen haben. In der Niederschrift sind jedenfalls der Tag, der Ort und die Gegenstände der Beratungen und Beschlussfassungen, die Teilnahme daran sowie die Ergebnisse der Abstimmungen festzuhalten.

(4) Das Kuratorium ist beschlussfähig, wenn die Einberufung zur Sitzung ordnungsgemäß erfolgt ist und einschließlich der Vorsitzenden oder ihrer Stellvertreterin mindestens die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Zu einem Beschluss des Kuratoriums ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich; für die Bestellung der Geschäftsführerin(-nen) und ihrer Stellvertreterin(-nen) ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Die Vorsitzende stimmt zuletzt ab und gibt bei Stimmgleichheit mit ihrer Stimme den Ausschlag.

(5) Das Kuratorium ist berechtigt seinen Sitzungen Mitarbeiterinnen der Anstalt beizuziehen.

## § 117

### Kontrollausschuss

(1) Zur Überwachung der Finanzgebarung der Anstalt ist ein Kontrollausschuss einzurichten. Die Landesregierung hat zwei Mitglieder des Kontrollausschusses über Vorschlag des Kärntner Gemeindebundes und zwei Mitglieder über Vorschlag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten auf die Dauer des Gemeindewahlabschnittes zu bestellen. Die Bestimmungen der § 115 Abs. 3, 4, 7 bis 11 und § 116 Abs. 1, 2, 4 und 5 gelten sinngemäß.

(2) Die Mitglieder des Kontrollausschusses dürfen nicht zugleich

a) Mitglieder des Kuratoriums oder

b) Geschäftsführerin bzw. Mitarbeiterin der Anstalt

sein.

(3) Der Kontrollausschuss hat aus seiner Mitte eine Obfrau und deren Stellvertreterin zu wählen.

(4) Die Mitglieder des Kuratoriums und die Geschäftsführerin(-nen) sind berechtigt, an den Sitzungen des Ausschusses mit beratender Stimme teilzunehmen.

(5) Der Kontrollausschuss darf sämtliche Unterlagen, Aufzeichnungen und Belege sowie die Gebarung der Anstalt einsehen und prüfen. Er darf damit auch besondere Sachverständige beauftragen.

(6) Der Kontrollausschuss darf vom Kuratorium bei Verdacht von Unregelmäßigkeiten jederzeit einen Bericht über Angelegenheiten der Anstalt verlangen. Bei begründetem Verdacht von Unregelmäßigkeiten oder Missständen in der Verwaltung der Anstalt hat der Kontrollausschuss der Landesregierung zu berichten.

## § 118

### Organisation der Anstalt

(1) Die Vorsitzende des Kuratoriums hat die Anstalt zu leiten und nach außen zu vertreten.

(2) Unter der unmittelbaren Aufsicht der Vorsitzenden obliegt die Besorgung der Geschäfte der Anstalt, soweit sie nicht dem Kuratorium vorbehalten sind, der/den Geschäftsführerin(-nen).

(3) Die Geschäftsführerin(-nen) hat (haben) eine gesetzmäßige, sparsame, wirtschaftliche und zweckmäßige Besorgung der Aufgaben der Anstalt sicherzustellen.

(4) Der/den Geschäftsführerin(-nen) unterstehen die bei der Anstalt verwendeten Mitarbeiterinnen.

## § 119

### Verschwiegenheitspflichten

Alle mit der Besorgung von Aufgaben der Anstalt betrauten Personen sind unbeschadet sonstiger Geheimhaltungspflichten zur Verschwiegenheit über die ihnen ausschließlich aus

dieser Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, insbesondere über personenbezogene Daten, verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der betroffenen Personen, soweit sie daran ein schutzwürdiges Interesse haben, oder im Interesse einer Körperschaft öffentlichen Rechts geboten ist.

## § 120

### Voranschlag und Gebarung

(1) Die Gebarung der Anstalt hat sich nach den Grundsätzen der ziffernmäßigen Richtigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu richten.

(2) Das Geschäftsjahr der Anstalt ist das Kalenderjahr.

(3) Die Anstalt hat der Landesregierung bis zum 1. Oktober eines Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr einen Voranschlag vorzulegen. Bei Änderungen des Voranschlages im Hinblick auf die Gesamthöhe der Ausgaben müssen zumindest im Ausmaß der erhöhten Ausgaben erhöhte Einnahmen gegenüberstehen. Im Voranschlag sind sämtliche Einnahmen und Ausgaben der Anstalt nach einheitlichen Gesichtspunkten übersichtlich zu gliedern. Die Personalausgaben sind von den Sachausgaben getrennt auszuweisen.

(4) Legt die Anstalt der Landesregierung rechtzeitig keinen Voranschlag vor, so hat sich die Gebarung der Anstalt für das folgende Geschäftsjahr nach dem Voranschlag des abgelaufenen Geschäftsjahres zu richten, wobei die monatlichen Ausgaben ein Zwölftel der Ausgabenermächtigungen des abgelaufenen Geschäftsjahres nicht übersteigen dürfen, sofern es sich nicht um termingemäß zu leistende Zahlungsverpflichtungen der Anstalt handelt.

(5) Die Anstalt darf bis zum Ende eines Geschäftsjahres durch Ausgaben nicht in Anspruch genommene Ausgabenermächtigungen des Voranschlages für frei verfügbare Sachausgaben einer Rücklage für das folgende Geschäftsjahr zuführen, wenn durch diese Übertragung eine sparsamere, wirtschaftlichere und zweckmäßigere Verwendung der finanziellen Mittel sichergestellt werden kann.

(6) Das Kuratorium hat unter Bedachtnahme auf die Aufgaben der Anstalt und die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit eine Haushaltsordnung zu erlassen, in der nähere Regelungen hinsichtlich der Gliederung des Voranschlages und des Jahresabschlusses und des Buchhaltungs- und Rechnungswesens zu treffen sind. Für die Besorgung der in § 109 lit. h und l genannten Aufgaben ist jeweils ein eigener Rechnungskreis zu begründen. Die Haushaltsordnung bedarf der Genehmigung der Landesregierung.

§ 121  
Jahresabschluss

Die Anstalt hat der Landesregierung bis zum 1. Mai des Folgejahres für das abgelaufene Geschäftsjahr den Jahresabschluss vorzulegen. Rücklagen sowie Einnahmen der Anstalt aus Kostenersätzen für die Besorgung von Aufgaben sind im Jahresabschluss gesondert auszuweisen.

§ 122  
Aufbringung der finanziellen Mittel der Anstalt

Die zur Besorgung der Aufgaben der Anstalt erforderlichen finanziellen Mittel werden aufgebracht durch

- a) Vorabzüge von den Ertragsanteilen der Gemeinden nach § 112 Abs. 3;
- b) sonstige Kostenersätze für die Besorgung von Aufgaben im Auftrag der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder sonstiger Rechtsträger und
- c) sonstige Zuwendungen, Erträge und Einnahmen.

§ 123  
Anhörungsrechte

Die Landesregierung hat der Anstalt Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen, die die Aufgaben der Anstalt nach § 109 berühren, im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist zu übermitteln.

§ 124  
Landesaufsicht

- (1) Die Anstalt unterliegt der Aufsicht des Landes Kärnten. Diese Aufsicht ist von der Landesregierung wahrzunehmen.
- (2) Die Aufsicht gliedert sich in die Fachaufsicht und in die Finanzaufsicht.

(3) Die Fachaufsicht erstreckt sich auf die Einhaltung der Rechtsvorschriften und auf die ordnungsgemäße Besorgung der der Anstalt zugewiesenen Aufgaben, insbesondere nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

(4) Die Finanzaufsicht erstreckt sich auf die Überprüfung der Gebarung der Anstalt.

(5) Die Landesregierung ist im Rahmen ihres Aufsichtsrechtes befugt, von der Anstalt jederzeit die Erteilung von Auskünften und die Erstattung von Berichten über die Besorgung der der Anstalt zugewiesenen Aufgaben zu verlangen. Die Anstalt hat einem solchen Verlangen unverzüglich, längstens innerhalb von zwei Wochen, zu entsprechen.

(6) Im Rahmen der Finanzaufsicht ist die Landesregierung – unbeschadet des Abs. 5 – überdies befugt, durch ihre Organe

a) in die mit der Gebarung der Anstalt im Zusammenhang stehenden Rechnungsbücher, Rechnungsbelege und sonstige Behelfe (wie Geschäftsstücke, Korrespondenzen, Verträge) Einsicht zu nehmen und deren Übermittlung zu verlangen sowie

b) Kassenprüfungen durchzuführen.

(7) Die Landesregierung darf rechtswidrige Beschlüsse oder sonstige Maßnahmen der Anstalt, die mit den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit oder den Rechtsvorschriften in Widerspruch stehen, außer Kraft setzen.

(8) Erfüllt die Anstalt die ihr nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben nicht, so hat ihr die Landesregierung die Erfüllung mit Bescheid aufzutragen. Hiefür ist eine angemessene Frist zu setzen. Nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist hat die Landesregierung in den Fällen unbedingter Notwendigkeit auf Kosten und Gefahr der Anstalt die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

## 9. Abschnitt

### Übergangs- und Schlussbestimmungen

#### § 125

#### Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 124/2023
- Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 88/2023
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 118/2023
- Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz – AZHG, BGBl. I Nr. 66/1999 zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2020
- Datenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 165/1999, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 2/2023
- Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2023
- Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz – EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 13/2023
- Epidemiegesetz 1950, BGBl. Nr. 186/1950, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 69/2023
- Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2023
- Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023
- Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG, BGBl. Nr. 599/1987, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 58/2022
- Personenstandsgesetz 2013 – PStG 2013, BGBl. I Nr. 16/2013, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 104/2018
- Strafgesetzbuch – StGB, BGBl. Nr. 60/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2023
- Strafprozeßordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 1/2023
- Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 223/2022

- Strafvollzugsgesetz, BGBl. Nr. 144/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 223/2022

(3) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

- Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Amtsblatt Nr. L 255 vom 30. 9. 2005, 22),
- Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (Amtsblatt Nr. L 16 vom 23. 1. 2004, 44),
- Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (Amtsblatt Nr. L 229 vom 29. 6. 2004, 35),
- Richtlinie 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 (Amtsblatt Nr. L 82 vom 22. 3. 2001, 16),
- Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S 9
- Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 28.10.1991, S 32,
- Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. Nr. L 175 vom 10.7.1999, S 43).

## § 126

### Optionsrecht

(1) Die Gemeindebediensteten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes Gemeindebedienstete sind, können eine schriftliche Erklärung abgeben, wonach sich ihr Dienstverhältnis nach dem vorliegenden Gesetz bestimmen soll. Wenn die Erklärung bis 31. März 2012 abgegeben wird, wird sie am 1. Juli 2012 wirksam. Wird die Erklärung nach dem 31. März 2012 abgegeben, wird sie mit dem jeweils nächstfolgenden 1. Jänner oder 1. Juli

wirksam. Sie ist unwiderrufbar, die Beifügung einer Bedingung ist bei sonstiger Rechtswirksamkeit der Erklärung unzulässig.

(2) Mit der Wirksamkeit der Erklärung von Beamten wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in ein unbefristetes privatrechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde übergeleitet, auf das die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden sind. Die im Rahmen des öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnisses zurückgelegte Dienstzeit zur Gemeinde ist für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, so zu behandeln, als wäre sie im privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückgelegt worden.

### § 127

#### Übergangsbestimmungen für Gemeindebedienstete und Altansprüche

(1) Jene Gemeindebediensteten, die eine Erklärung nach § 126 abgegeben haben, sind ihrer Verwendung entsprechend der zutreffenden Modellstelle zuzuordnen.

(2) Für jene Gemeindebediensteten, die eine Erklärung nach § 126 abgegeben haben, bleiben Urlaubsansprüche, die auf der Grundlage des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 56/1992, oder des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 95/1992, erworben wurden, aufrecht.

(3) Für Gemeindevertragsbedienstete, die eine Erklärung nach § 126 abgegeben haben, und deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2006 begonnen hat, bleiben die Bestimmungen des Abschnittes IVa des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes – K-GVVG, LGBl. Nr. 95/1992, mit der Maßgabe aufrecht, dass sich die Bestimmungen des Abschnittes IVa auf den Zeitraum vor Wirksamkeitsbeginn der Erklärung nach § 126 beziehen. Das Ausmaß der Abfertigung für diese Altabfertigungsanwartschaft ergibt sich aus der Anzahl der zum Zeitpunkt des Wirksamkeitsbeginns der Erklärung nach § 126 fiktiv erworbenen Monatsentgelte. Der Berechnung der Abfertigung ist der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug zu Grunde zulegen.

### § 128

#### Übergangsbestimmungen für das Gemeinde-Servicezentrum

(1) Die Landesregierung hat innerhalb von drei Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes die Mitglieder des Kuratoriums und des Kontrollausschusses des Gemeinde-Servicezentrums für den laufenden Gemeindewahlabschnitt zu bestellen.

(2) Die Anstalt hat der Landesregierung erstmals innerhalb von einem Monat nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes einen Voranschlag für das laufende Geschäftsjahr vorzulegen.

#### § 128a

#### Einmalzahlung für Pflege- und Betreuungspersonal in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen im Jahr 2022

(1) Gemeindemitarbeiterinnen, die

1. am 1. Dezember 2022 in einem aufrechten Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,
2. dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistentenberufen oder Pflegeassistentenberufen nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, oder Sozialbetreuungsberufen nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, angehören und in dieser Funktion oder in einer dieser Funktionen leitenden Tätigkeit verwendet werden und
3. in einer Einrichtung oder einem Dienst nach § 3 Abs. 2 des Entgelterhöhungszweckzuschussgesetzes - EEZG verwendet werden,

gebührt für das Jahr 2022 eine außerordentliche Einmalzahlung.

(2) Die außerordentliche Einmalzahlung gebührt in der Höhe von 1600.- Euro.

(3) Der nicht vollbeschäftigten Gemeindemitarbeiterin gebührt die außerordentliche Einmalzahlung nach Abs. 2 im aliquoten Ausmaß ihrer Beschäftigung am 1. Dezember 2022.

(4) Die außerordentliche Einmalzahlung ist gemeinsam mit dem Bezug für den Monat Dezember 2022 auszuzahlen. Darüber hinaus hat die Einmalzahlung keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den laufenden Bezug.

(5) Gemeindemitarbeiterinnen, die am 1. Dezember 2022 ihre Funktion nach Abs. 1 deshalb nicht ausüben, weil sie einem Beschäftigungsverbot nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen unterliegen oder sich in einer Karenz oder einem Karenzurlaub befinden oder arbeitsfreie Zeiten im Rahmen einer Altersteilzeit oder ein Sabbatical in Anspruch nehmen oder einen Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst absolvieren, gebührt die außer-

ordentliche Einmalzahlung nach Abs. 2 und 3 auf Antrag, wenn sie im Kalenderjahr 2022 Anspruch auf Bezüge für die Dauer von mindestens 30 Kalendertagen aus ihrem Dienstverhältnis zur Gemeinde oder zum Gemeindeverband haben. Anträge sind bis 31. März 2023 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2023 zu erfolgen. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für Gemeindemitarbeiterinnen, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten.

### § 128b

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

(1) Gemeindemitarbeiterinnen, die

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

gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2024 eine monatliche Zulage zum Monatsbezug in der Höhe von 141,50 Euro.

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

(3) Gemeindemitarbeiterinnen, die nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als geringfügig beschäftigt gelten, gebührt die Zulage nach Abs. 1 und 2 auf Antrag. Anträge sind bis 31. August 2024 zu stellen. Die Auszahlung hat bis 31. Dezember 2024 zu erfolgen.

§ 129

Bestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19

(1) Der Fortlauf von laufenden gesetzlichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, der am 16. März 2020 läuft oder nach diesem Tag zu laufen beginnt, wird bis 30. April 2020 gehemmt.

(2) Dauert die durch COVID-19 verursachte Krisensituation über den 30. April 2020 hinaus an, darf die Landesregierung, sofern dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist, durch Verordnung den in Abs. 1 festgesetzten Zeitraum der Fristhemmung verlängern. Eine solche Verordnung darf für höchstens zwei Monate gelten; weitere Verlängerungen der Fristhemmung sind zulässig, nicht jedoch über den 31. Dezember 2020 hinaus.

Anlage 1

### Anforderungsarten - Übersicht

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
Fachkompetenz	20	a) Ausbildung b) Erfahrung in Funktion	70 30
Entscheidungskompetenz	18	a) Handlungsspielraum b) Selbständigkeit	50 50
Wirkungsbereich	18	a) Wirkungsbreite b) Wirkungsart	50 50
Führungskompetenz - Team/Fach  alternativ:  Führungskompetenz - Linie	16	a) Art der Fach- /Teamführung b) Wirkungsreichweite alternativ: a) Führungsbereich b) Führungsspanne	50 50 60 40
Kundenorientierung	16	a) Sachniveau b) Kundenebene	50 50
Passive psychische Belas- tung	4	a) Konfrontationsanfall b) Häufigkeit	60 40
Körperliche Beanspruchung	4	a) Art der Beanspruchung b) Dauer der Beanspru- chung	60 40
Umgebungseinflüsse	4	a) gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse b) Dauer der Einflüsse	60 40

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Fachkompetenz**

Punkte 20  
Gewichtung X:Y 70 : 30

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungsgrad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
Erfahrung in Funktion	1	15	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 6 Monaten, das entspricht einer Berufspraxis von 1-2 Jahren.
	2	30	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 1 Jahr, das entspricht einer Berufspraxis von 2-3 Jahren.
	3	45	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 2 Jahren, das entspricht einer Berufspraxis von 4-5 Jahren.
	4	60	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 3 Jahren, das entspricht einer Berufspraxis von 5-6 Jahren.
	5	75	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 4 Jahren, das entspricht einer Berufspraxis von 7-8 Jahren.
	6	90	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von 5 Jahren, das entspricht einer Berufspraxis von 9-10 Jahren.
	7	100	sowie praktischer Erfahrung - in komprimierter Form - von mehr als 5 Jahren, das entspricht einer Berufspraxis von mehr als 10 Jahren.
1	Ausbildung	10	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten.
2		25	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses ohne Zweckausbildung.
3		35	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung oder einer kfm. Fachschule.
4		40	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (3 Jahre) mit Zweckausbildung (kfm. Fachschule) und mit Zusatzausbildung.
5		45	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (> 3 Jahre) ohne Zusatzausbildung.
6		50	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es eines Lehrabschlusses (> 3 Jahre) mit Zusatzausbildung.
7		60	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Meisterprüfung oder AHS.
8		65	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / Kfm. oder einer AHS mit Zusatzausbildung oder einer Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.
9		70	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / techn. oder einer BHS / Kfm. mit Zusatzausbildung
10		75	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer BHS / techn. mit Zusatzausbildung.
11		80	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor (Uni / FH).
12		85	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Bachelor mit Zusatzausbildung oder FH Magister alt.
13		90	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master (FH / Uni), FH Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Magister.
14		95	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Master mit Zusatzausbildung (FH / Uni) oder Uni Magister mit Zusatzausbildung oder Uni Dipl. Ing.
15		100	Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Entscheidungskompetenz**

**Punkte** 18  
**Gewichtung X:Y** 50 : 50

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungs-grad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
<b>Selbständigkeit</b>	1	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
	2	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
	3	45	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entschiede.
	4	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von Mitarbeiterinnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen AnsprechpartnerInnen (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
	5	80	Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen (Behörden, Verbänden etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
	6	100	Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen (Behörden, Verbänden etc.) in mehreren Themen- und Fachgebieten.
1	<b>Handlungsspielraum</b>	15	Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.
2		30	Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.
3		45	Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Richtlinien (Gesetzen, Betriebsvorschriften, Qualitätsrichtlinien, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.
4		60	Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachlich/technisch und administrativ) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.
5		80	Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.
6		100	Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Wirkungsbereich**

Punkte 18  
Gewichtung X:Y 50 : 50

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungs-grad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
<b>Wirkungsart</b>	1	15	Die Tätigkeiten sind ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
	2	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
	3	45	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Kundinnen oder Dritte.
	4	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Organisation, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen.
	5	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Organisation, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen.
	6	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Unternehmensstrategien) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen und anderer Organisationsbereiche der Gemeindeverwaltung.
1	<b>Wirkungsbreite</b>	12	Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge nur in einem geringen Ausmaß erforderlich.
2		25	Ausführung von öfters wechselnden Aufgaben innerhalb eines umfassenden Aufgabenbereichs bzw. in einem abgegrenzten Sachbereich, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.
3		40	Einsatz in mehreren Sachbereichen bzw. in einem breit umfassenden Sachbereich mit Resultatverantwortung, was Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erfordert.
4		55	Umfassender Einsatz in einem überschaubaren, abgegrenzten Fachbereich oder vielseitiger Einsatz in mehreren breit umfassenden Sachbereichen mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.
5		70	Bearbeitung eines breiten, umfassenden Fachbereichs mit starker Vernetzung innerhalb der Organisation.
6		85	Bearbeitung eines breit, umfassenden Unternehmensbereiches, bzw. mehrere Fachbereiche - mit Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.
7		100	Gesamtverantwortung für die Gemeindeverwaltung.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Führungskompetenz-Team/Fach**

Punkte 16  
Gewichtung X:Y 50 : 50

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungs-grad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
<b>Wirkungreichweite</b>	1	15	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
	2	30	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
	3	45	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen definierten Fachbereich.
	4	60	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen breiten, umfassenden Fachbereich.
	5	80	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Gesamtbereich (Fachbereich, Stabstelle, Gruppe ...) der Gemeinde.
	6	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf die gesamte Gemeindeverwaltung.
1	<b>Art der Fach-/Teamführung</b>	15	Fachliche Überprüfung von Aufgaben von Mitarbeiterinnen. Das erfordert auch Information und Unterweisung.
2		30	Fachliche Führung von zugeteilten Teams. Erteilen von Aufträgen mit Fortschritts- und Ergebniskontrolle.
3		45	Fachliche Führung über klassische Team- oder Sachbereichsgrenzen hinweg - interdisziplinäre Teams. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme; Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien; Prozessverantwortung.
4		60	Fachliche Führung in komplexen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Themenbereichen mit divergierenden Zielsetzungen.
5		80	Verantwortung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen).
6		100	Verantwortung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konflikträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Führungskompetenz Linie**

Punkte 16  
Gewichtung X:Y 60 : 40

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungs-grad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
<b>Führungsspanne</b>	1	15	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeiterinnen.
	2	30	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeiterinnen.
	3	45	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeiterinnen.
	4	60	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten Mitarbeiterinnen.
	5	80	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
	6	100	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiterinnen.
1	<b>Führungsbereich</b>	15	Der Schwerpunkt liegt in der Übernahme von fachlichen Führungsaufgaben wie zum Beispiel Einsatz und Betreuung von Mitarbeiterinnen; organisatorisches und administratives. Weisungsbefugnis, disziplinierte Führung (Diensteinteilung, Mitarbeiterinnengespräch ...).
2		30	Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden Bediensteten, die mit Routineaufgaben befasst sind. Auch disziplinierte Führung.
3		45	Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.
4		60	Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Expertinnen oder Bediensteten, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen.
5		80	Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.
6		100	Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Verwaltungsbereiche der Gemeinde.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Kundenorientierung**

Punkte 16  
Gewichtung X:Y 50 : 50

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungsgrad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
<b>Kundenebene</b>	1	15	Die überwiegende Kommunikation findet mit einzelnen bekannten Personen, Klientinnen, Bürgerinnen und Kundinnen auf einfacherem Niveau statt.
	2	30	Die überwiegende Kommunikation findet mit internen oder externen Kontaktpersonen von überwiegend gleichem Positionsniveau, Klientinnen, Bürgerinnen und Kundinnen statt.
	3	45	Die überwiegende Kommunikation findet mit Mitarbeiterinnen der mittleren Führungsebene und Kundinnen, Klientinnen, Bürgerinnen statt.
	4	60	Die überwiegende Kommunikation findet mit fachlich anspruchsvollen Kundinnen, Klientinnen, Bürgerinnen und regelmäßig Mitarbeiterinnen der mittleren Führungsebene statt.
	5	80	Die überwiegende Kommunikation findet mit Vertreterinnen der oberen Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich, statt.
	6	100	Die überwiegende Kommunikation findet mit Entscheidungsträgerinnen mit hoher Gestaltungskompetenz statt.
1	<b>Sachniveau</b>	15	Erteilung von Auskünften aus Verzeichnissen, Listen, Arbeitspapieren, Handbüchern usw., was Grundverständnis der Organisation erfordert.
2		30	Erteilung von individuell zugeschnittenen Auskünften, was Sach- und Organisationsverständnis über den zugewiesenen Aufgabenbereich erfordert.
3		45	Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Empfehlung von Abläufen/Maßnahmen nach Analyse und Beurteilung von Sachverhalten unter Abwägung von Chancen und Risiken. Abstimmung mit anderen Organisationseinheiten/Institutionen.
4		60	Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Entwicklung und Empfehlung von mehrstufigen Abläufen und Bündeln von Maßnahmen nach Analyse und Beurteilung von Sachverhalten unter Abwägung von Chancen und Risiken. Abstimmung mit mehreren anderen Organisationseinheiten.
5		80	Verhandlungen in Vorhaben nach bewährten Ablaufschemata (spezialisierte Projektabwicklung = Projektierung).
6		100	Festlegung von Positionen und Wahrnehmung von Verhandlungen bei komplexen variierenden Vorhaben oder grundsätzlichen Organisationsangelegenheiten bzw. Geschäftsfällen.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Passive psychische Belastung**

Punkte

4

Gewichtung X:Y

60 : 40

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungsgrad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
Häufigkeit	1	0	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 10% der Arbeitszeit.
	2	25	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 25% der Arbeitszeit.
	3	50	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 50% der Arbeitszeit.
	4	75	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 75% der Arbeitszeit.
	5	100	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich über 75% der Arbeitszeit.
1	Konfrontationsanfall	0	Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder im Anlassfall Klientinnenkontakt haben.
2		25	Die Ausübung der Funktion ist ausgerichtet auf überwiegend schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. Stelleninhaberinnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.
3		50	Die Ausübung der Funktion ist ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Beeinträchtigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der Stelleninhaberin besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.
4		75	Die Ausübung der Funktion ist ausgerichtet auf Pflege und Betreuung physisch/psychisch massiv Beeinträchtigter, Behinderter. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der Stelleninhaberin außerordentliche Geduld und Überwindung.
5		100	Die Ausübung der Funktion ist ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Körperliche Beanspruchung**

Punkte 4  
Gewichtung X:Y 60 : 40

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungsgrad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
Dauer der Beanspruchung	1	5	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 10% der Arbeitszeit.
	2	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 25% der Arbeitszeit.
	3	35	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 50% der Arbeitszeit.
	4	60	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 75% der Arbeitszeit.
	5	100	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich über 75% der Arbeitszeit.
1	Art der Beanspruchung	10	Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.
2		20	Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.
3		35	Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.
4		60	Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei eingeschränktem Bewegungsspielraum - infolge Balancehaltung, Armarbeit "über Kopf" usw. ODER: Freie Haltung, aber schwere Lasten.
5		100	Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei Extrembelastung - durch beengende, schwere Schutzkleidung oder einseitig erzwungene Körperhaltung (gebückt in Kanälen, Schächten) oder besonders schwierige Balancehaltung und erforderliche Schwindelfreiheit.

**Textbausteine zu Anforderungsarten**

**Umgebungseinflüsse**

Punkte

4

Gewichtung X:Y

60 : 40

Bewertungsaspekte		Stufenwert (gem. Anforderungsgrad)	Textbausteine der Stufen
Nr_X	Nr_Y		
Dauer der Einflüsse	1	5	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 10% der Arbeitszeit.
	2	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 25% der Arbeitszeit.
	3	35	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 50% der Arbeitszeit.
	4	60	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich bis zu 75% der Arbeitszeit.
	5	100	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich über 75% der Arbeitszeit.
1	gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse	10	Die Ausführungen werden durch eine Umgebungseinwirkung schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) beeinflusst.
2		20	Die Ausführungen werden durch eine Umgebungseinwirkung mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) beeinflusst.
3		35	Die Ausführungen werden durch eine Umgebungseinwirkung starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinwirkungen leichter Intensität beeinflusst.
4		60	Die Ausführungen werden durch mehrere Umgebungseinwirkungen mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) beeinflusst.
5		100	Die Ausführungen werden durch mehrere Umgebungseinwirkungen starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) beeinflusst.

**Artikel VI**  
**Inkrafttretens-, Übergangs- und Schlussbestimmungen**

(1) Es treten in Kraft:

1. § 29 des Art. I, Art. II Z 2 und 6, Art. III Z 1 und 4 am 1. Jänner 2014;
2. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(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 auszudrücken.

(3) Von dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten bis 31. Dezember 2013 gelten für die Einführung gleitender Dienstzeit für Gemeindemitarbeiterinnen § 21 Abs. 4 des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 95/1992, idF LGBl. Nr. 43/2011. § 36 Abs. 1 des Art. I gilt auch für Gemeindemitarbeiterinnen, für die gleitende Dienstzeit eingeführt wird.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 82/2012

§ 7

In-Kraft-Treten

- (1) Die §§ 1 und 2 dieser Verordnung treten mit 1. Februar 2012 in Kraft.
- (2) Die §§ 3 bis 6 dieser Verordnung treten mit 1. April 2012 in Kraft.
- (3) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung tritt die Betragsanpassungs-VO, LGBl. Nr. 50/2011, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 11/2013

## Artikel V

### Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 5 bis 11, Art. I Z 13 bis 18, Art. II Z 17 und Art. IV am 1. Jänner 2014;
2. Art. I Z 12 am 1. Jänner 2018;
3. Art. II Z 1 am 1. Jänner 2012;
4. Art. III Z 6 an dem der Kundmachung dieses Gesetzes drittfolgenden Monatsersten;
5. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(2) Mit 1. Jänner 2014 gehen alle Rechte und Pflichten des Pensionsfonds der Gemeinden im Weg der Gesamtrechtsnachfolge auf das Gemeinde-Servicezentrum über.

(3) Das Gemeinde-Servicezentrum hat der Landesregierung bis zum 31. März 2014 den von einem Wirtschaftsprüfer geprüften Jahresabschluss des Pensionsfonds der Gemeinden für das Jahr 2013 zur Genehmigung vorzulegen. Die Landesregierung hat dem Jahresabschluss die Genehmigung zu versagen, wenn sich aus dem Prüfbericht des Wirtschaftsprüfers ein Anlass zur Beanstandung ergibt. Mit der Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Landesregierung gilt das Kuratorium des Pensionsfonds als entlastet.

(4) Die zum 31. Dezember 2013 bestehenden Rücklagen des Pensionsfonds der Gemeinden sind in den Haushalt des nachfolgenden Kalenderjahres des Gemeinde-Servicezentrums aufzunehmen, als solche weiterzuführen und für die Erfüllung der dem Gemeinde-Servicezentrum nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz obliegenden Aufgaben zu verwenden.

(5) Sofern im Zeitpunkt der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten ein Gemeindebediensteter das Einführungsseminar oder den Einführungs- oder Grundlehrgang besucht hat, aber die Dienstprüfung noch nicht abgelegt hat, und diese Zeiten nicht als Dienstzeit gewertet wurden, sind § 37 Abs. 5 des K-GBG, § 62 Abs. 5 des K-GMG und § 64 Abs. 5 des K-GVBG in der Fassung der vor diesem Zeitpunkt geltenden alten Rechtslage anzuwenden.

(6) Art. VI Abs. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 96/2011 lautet:

„(3) Von dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten bis 31. Dezember 2013 gelten für die Einführung gleitender Dienstzeit für Bedienstete einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, die dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz oder dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz unterliegen, und für Gemeindemitarbeiterinnen § 21 Abs. 4 und § 22 Abs. 1 und 6 des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 95/1992, idF LGBl. Nr. 43/2011, sinngemäß.“

(7) Vom 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 lautet § 48 des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992:

„§ 48

Aufbringung der Mittel

(1) Die zur Erfüllung der in § 47 angeführten Leistungen des Gemeinde-Servicezentrums erforderlichen Mittel werden durch jährliche Beiträge der Gemeinden, durch die dem Gemeinde-Servicezentrum in einen eigenen Rechnungskreis zuzuführenden Pensionsbeiträge und Beiträge der Beamten und ihrer Hinterbliebenen (§ 40), Leistungen der Sozialversicherungsträger (§ 42 Abs. 1) und allfällige sonstige Einnahmen des Gemeinde-Servicezentrums aufgebracht. Die jährlichen Beiträge dienen auch der Bedeckung der Kosten, die dem Gemeinde-Servicezentrum bei der Besorgung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz erwachsen (Verwaltungsaufwand), soweit die Leistungen für den Verwaltungsaufwand nicht nach § 53 durch den vom Land als Träger von Privatrechten geleisteten Betrag gedeckt werden.

(2) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden im Jahr 2014 zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 bestehen aus drei Teilbeträgen (lit. a bis c) und sind entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen zu berechnen:

- a) Die Differenz zwischen den Aufwendungen der einzelnen Gemeinde für die Leistungen nach § 47 Abs. 1 und den Einnahmen der einzelnen Gemeinde aus Pensionsbeiträgen der Beamten des Dienststandes (mit Ausnahme jener für nicht pauschalierte Nebengebühren) und aus Beiträgen der Beamten des Ruhestandes und ihrer Hinterbliebenen nach § 40 in dem der Abrechnung vorangegangenen Kalenderjahr sind die bereinigten Pensionsaufwendungen der einzelnen Gemeinde. Die bereinigten Pensionsaufwendungen der einzelnen Gemeinde sind mit dem Faktor I zu multiplizieren. Der Faktor I ergibt sich aus der Division von 60 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Gesamtsumme der bereinigten Pensionsaufwendungen aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.
- b) Die Finanzkraft der einzelnen Gemeinde iSd § 21 Abs. 5 des Finanzausgleichsgesetzes 2008 – FAG 2008, BGBl. I Nr. 103/2007, entsprechend der Mitteilung des Bundes nach § 21 Abs. 7 vor dem Abrechnungsjahr ist mit dem Faktor II zu multiplizieren. Der Faktor II ergibt sich aus der Division von 20 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Summe der Finanzkraft aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.
- c) Die Einwohnerzahl der einzelnen Gemeinde ist mit dem Faktor III zu multiplizieren. Für die Ermittlung der Einwohnerzahl ist die Volkszahl nach § 9 Abs. 9 des Finanzausgleichsgesetzes 2008 – FAG 2008, BGBl. I Nr. 103/2007, vor dem 1. Jänner des Abrechnungsjahres maßgebend. Der Faktor III ergibt sich aus der Division von 20 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Summe der Einwohnerzahlen aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.

(3) Der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde für das Jahr 2014 ist mit dem an den Pensionsfonds im Jahr 2013 geleisteten Beitrag der Gemeinde zu vergleichen.

(4) Übersteigt der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde den Beitrag des Jahres 2013, bildet die Differenz zwischen diesen Beiträgen den Umstellungsfehlbetrag für das Jahr 2014. Ist der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde niedriger als der Beitrag des Jahres 2013, bildet die Differenz zwischen diesen Beiträgen den Umstellungsertrag für das Jahr 2014.

(5) Die Division der Summe der Umstellungsfehlbeträge des Jahres 2014 aller Gemeinden durch die Summe der Umstellungserträge des Jahres 2014 aller Gemeinden ergibt den Faktor IV.

(6) Übersteigt der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde den Beitrag des Jahres 2013 um mehr als 25 %, so ist der Beitrag für das Jahr 2014 auf 125 % des Beitrages des Jahres 2013 zu reduzieren. Der so reduzierte Beitrag ist der Beitrag der Gemeinde für das Jahr 2014.

(7) Ist der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde niedriger als der Beitrag des Jahres 2013, ist der sich so ergebende Umstellungsertrag der einzelnen Gemeinde mit dem Faktor IV zu multiplizieren. Dieses Produkt ist mit dem nach Abs. 2 errechneten Beitrag zu addieren. Diese Summe ist der Beitrag der Gemeinde für das Jahr 2014.

(8) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden für Gemeindebeamte, die bei einer Verwaltungsgemeinschaft iSd § 81 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung – K-AGO, LGBl. Nr. 66/1998, oder bei einer Verwaltungsgemeinschaft iSd § 81 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung – K-AGO, LGBl. Nr. 66/1998, die bereits aufgelöst ist, oder beim Gemeindeverband Karnische Region tätig waren, sind vom Gemeinde-Servicezentrum gesondert zu berechnen. Die Berechnung der Beiträge hat ausschließlich auf Grundlage der bereinigten Pensionsaufwendungen für diese Gemeindebeamten in sinngemäßer Anwendung der Abs. 2 lit. a und Abs. 3 bis 7 zu erfolgen. Die Beiträge sind den Gemeinden im Weg der Verwaltungsgemeinschaft vorzuschreiben und auf die Gemeinden, die an der betreffenden Einrichtung beteiligt sind oder waren, entsprechend deren Vereinbarung, mangels einer Vereinbarung im Verhältnis ihrer Einwohnerzahlen aufzuteilen.

(9) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden für Gemeindebeamte, die für den Pensionsfonds, für das Gemeinde-Servicezentrum und für den Kärntner Gemeindebund tätig waren, sind vom Gemeinde-Servicezentrum gesondert zu berechnen. Die Berechnung der Beiträge hat ausschließlich auf Grundlage der bereinigten Pensionsaufwendungen für diese Gemeindebeamten in sinngemäßer Anwendung der Abs. 2 lit. a und Abs. 3 bis 7 zu erfolgen. Die Beiträge sind auf alle Gemeinden, mit Ausnahme der Statutarstädte, im Verhältnis ihrer Einwohnerzahlen aufzuteilen.

(10) Die jährlichen Beiträge sind bis spätestens Ende Oktober eines jeden Kalenderjahres zu ermitteln, auf durch zehn teilbare Beträge aufzurunden und den Verpflichteten vorzuschreiben. Bis zur Ermittlung der jährlichen Beiträge haben die Gemeinden monatliche Vorauszahlungen in der Höhe von 10 % der zuletzt entrichteten jährlichen Beiträge zu leisten. Die entrichteten Vorauszahlungen sind auf die jährlichen Beiträge anzurechnen.

(11) Überschüsse der Gebarung, die sich aus der Erfüllung der Aufgaben nach § 47 Abs. 1 ergeben, sind in den Haushalt des nachfolgenden Kalenderjahres aufzunehmen.

(12) Kommt eine Gemeinde, das Gemeinde-Servicezentrum oder ein öffentlich-rechtlicher Bediensteter seinen Leistungspflichten nach Abs. 1 bis 5, § 40, § 42 und § 47 nicht nach, so hat die Landesregierung auf Antrag des Empfangsberechtigten mit Bescheid festzustellen, ob und in welcher Höhe die Leistung zu erbringen ist. Rückständige Leistungen sind nach den Vorschriften des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes 1991 – VVG, BGBl. Nr. 53/1991, einzutreiben.

(13) Abs. 1 bis 12 sind im Jahr 2015 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Abs. 6 anstelle des Prozentsatzes von 25 % der Prozentsatz von 50 % und anstelle des Prozentsatzes von 125 % der Prozentsatz von 150 % treten.“

(8) Vom 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 lautet § 48 des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992:

#### „§ 48

#### Aufbringung der Mittel

(1) Die zur Erfüllung der in § 47 angeführten Leistungen des Gemeinde-Servicezentrums erforderlichen Mittel werden durch jährliche Beiträge der Gemeinden, durch die dem Gemeinde-Servicezentrum in einen eigenen Rechnungskreis zuzuführenden Pensionsbeiträge und Beiträge der Beamten und ihrer Hinterbliebenen (§ 40), Leistungen der Sozialversicherungsträger (§ 42 Abs. 1) und allfällige sonstige Einnahmen des Gemeinde-Servicezentrums aufgebracht. Die jährlichen Beiträge dienen auch der Bedeckung der Kosten, die dem Gemeinde-Servicezentrum bei der Besorgung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz erwachsen (Verwaltungsaufwand), soweit die Leistungen für den Verwaltungsaufwand nicht nach § 53 durch den vom Land als Träger von Privatrechten geleisteten Betrag gedeckt werden.

(2) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden im Jahr 2016 zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 bestehen aus drei Teilbeträgen (lit. a bis c) und sind entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen zu berechnen:

- a) Die Differenz zwischen den Aufwendungen der einzelnen Gemeinde für die Leistungen nach § 47 Abs. 1 und den Einnahmen der einzelnen Gemeinde aus Pensionsbeiträgen der Beamten des Dienststandes (mit Ausnahme jener für nicht pauschalierte Nebengebühren) und aus Beiträgen der Beamten des Ruhestandes und ihrer Hinterbliebenen nach § 40 in dem der Abrechnung vorangegangenen Kalenderjahr sind die bereinigten Pensionsaufwendungen der einzelnen Gemeinde. Die bereinigten Pensionsaufwendungen der einzelnen Gemeinde sind mit dem Faktor I zu multiplizieren. Der Faktor I ergibt sich aus der Division von 70 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Gesamtsumme der bereinigten Pensionsaufwendungen aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.
- b) Die Finanzkraft der einzelnen Gemeinde iSd § 21 Abs. 5 des Finanzausgleichsgesetzes 2008 – FAG 2008, BGBl. I Nr. 103/2007, entsprechend der Mitteilung des Bundes nach § 21 Abs. 7 vor dem Abrechnungsjahr ist mit dem Faktor II zu multiplizieren. Der Faktor II ergibt sich aus der Division von 15 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Summe der Finanzkraft aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der

Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.

- c) Die Einwohnerzahl der einzelnen Gemeinde ist mit dem Faktor III zu multiplizieren. Für die Ermittlung der Einwohnerzahl ist die Volkszahl nach § 9 Abs. 9 des Finanzausgleichsgesetzes 2008 – FAG 2008, BGBl. I Nr. 103/2007, vor dem 1. Jänner des Abrechnungsjahres maßgebend. Der Faktor III ergibt sich aus der Division von 15 % des ungedeckten Aufwandes des Gemeinde-Servicezentrums für Leistungen nach § 47 Abs. 1 im Abrechnungsjahr durch die Summe der Einwohnerzahlen aller in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeinden. Das sich aus dieser Multiplikation ergebende Produkt ist als Beitrag der Gemeinde zum ungedeckten Aufwand des Gemeinde-Servicezentrums an das Gemeinde-Servicezentrum abzuführen.

(3) Der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde für das Jahr 2016 ist mit dem an den Pensionsfonds im Jahr 2013 geleisteten Beitrag der Gemeinde zu vergleichen.

(4) Übersteigt der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde den Beitrag des Jahres 2013, bildet die Differenz zwischen diesen Beiträgen den Umstellungsfehlbetrag für das Jahr 2016. Ist der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde niedriger als der Beitrag des Jahres 2013, bildet die Differenz zwischen diesen Beiträgen den Umstellungsertrag für das Jahr 2016.

(5) Die Division der Summe der Umstellungsfehlbeträge des Jahres 2016 aller Gemeinden durch die Summe der Umstellungserträge des Jahres 2016 aller Gemeinden ergibt den Faktor IV.

(6) Übersteigt der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde den Beitrag des Jahres 2013 um mehr als 50 %, so ist der Beitrag für das Jahr 2016 auf 150 % des Beitrages des Jahres 2013 zu reduzieren. Der so reduzierte Beitrag ist der Beitrag der Gemeinde für das Jahr 2016.

(7) Ist der nach Abs. 2 errechnete Beitrag der einzelnen Gemeinde niedriger als der Beitrag des Jahres 2013, ist der sich so ergebende Umstellungsertrag der einzelnen Gemeinde mit dem Faktor IV zu multiplizieren. Dieses Produkt ist mit dem nach Abs. 2 errechneten Beitrag zu addieren. Diese Summe ist der Beitrag der Gemeinde für das Jahr 2016.

(8) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden für Gemeindebeamte, die bei einer Verwaltungsgemeinschaft iSd § 81 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung – K-AGO, LGBl. Nr. 66/1998, oder bei einer Verwaltungsgemeinschaft iSd § 81 der Kärntner Allgemeinen Gemeindeordnung – K-AGO, LGBl. Nr. 66/1998, die bereits aufgelöst ist, oder beim Gemeindeverband Karnische Region tätig waren, sind vom Gemeinde-Servicezentrum gesondert zu berechnen. Die Berechnung der Beiträge hat ausschließlich auf Grundlage der bereinigten Pensionsaufwendungen für diese Gemeindebeamten in sinngemäßer Anwendung der Abs. 2 lit. a und Abs. 3 bis 7 zu erfolgen. Die Beiträge sind den Gemeinden im Weg der Verwaltungsgemeinschaft vorzuschreiben und auf die Gemeinden, die an der betreffenden Einrichtung beteiligt sind oder waren, entsprechend deren Vereinbarung, mangels einer Vereinbarung im Verhältnis ihrer Einwohnerzahlen aufzuteilen.

(9) Die jährlichen Beiträge der Gemeinden für Gemeindebeamte, die für den Pensionsfonds, für das Gemeinde-Servicezentrum und für den Kärntner Gemeindebund tätig waren, sind vom Gemeinde-Servicezentrum gesondert zu berechnen. Die Berechnung der Beiträge hat ausschließlich auf Grundlage der bereinigten Pensionsaufwendungen für diese Gemeindebeamten in sinngemäßer Anwendung der Abs. 2 lit. a und Abs. 3 bis 7 zu erfolgen.

Die Beiträge sind auf alle Gemeinden, mit Ausnahme der Statutarstädte, im Verhältnis ihrer Einwohnerzahlen aufzuteilen.

(10) Die jährlichen Beiträge sind bis spätestens Ende Oktober eines jeden Kalenderjahres zu ermitteln, auf durch zehn teilbare Beträge aufzurunden und den Verpflichteten vorzuschreiben. Bis zur Ermittlung der jährlichen Beiträge haben die Gemeinden monatliche Vorauszahlungen in der Höhe von 10 % der zuletzt entrichteten jährlichen Beiträge zu leisten. Die entrichteten Vorauszahlungen sind auf die jährlichen Beiträge anzurechnen.

(11) Überschüsse der Gebarung, die sich aus der Erfüllung der Aufgaben nach § 47 Abs. 1 ergeben, sind in den Haushalt des nachfolgenden Kalenderjahres aufzunehmen.

(12) Kommt eine Gemeinde, das Gemeinde-Servicezentrum oder ein öffentlich-rechtlicher Bediensteter seinen Leistungspflichten nach Abs. 1 bis 5, § 40, § 42 und § 47 nicht nach, so hat die Landesregierung auf Antrag des Empfangsberechtigten mit Bescheid festzustellen, ob und in welcher Höhe die Leistung zu erbringen ist. Rückständige Leistungen sind nach den Vorschriften des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes 1991 – VVG, BGBl. Nr. 53/1991, einzutreiben.

(13) Abs. 1 bis 12 sind im Jahr 2017 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Abs. 6 anstelle des Prozentsatzes von 50 % der Prozentsatz von 75 % und anstelle des Prozentsatzes von 150 % der Prozentsatz von 175 % treten.“

Auszug aus dem LGBl. Nr. 85/2013

Artikel CXV

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Jänner 2014 in Kraft, soweit in Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist.

(2) Artikel XCIII Z 4 dieses Gesetzes tritt am 1. September 2014 in Kraft.

(3) Die mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei der Landesregierung anhängigen Verfahren über vorläufige Suspendierungen nach § 114 Abs. 2 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 – K-DRG 1994, LGBl. Nr. 71, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 55/2013, die ab dem 1. Jänner 2014 in die Zuständigkeit des Amtes der Landesregierung fallen, sind vom Amt der Landesregierung fortzusetzen.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 9/2015

## Artikel IX

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 32 am 2. August 2004;
2. Art. I Z 10, 31, 33 und Art. II Z 10 am 1. August 2013;
3. Art. III Z 1, 6, 7, 8, 9, 15, 16, 17, 19, Art. IV Z 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17, Art. V Z 23, 24 und 26, Art. VI Z 4, 5, 6, 7 und 23 am 1. März 2014;
4. Art. VI Z 8 am 1. Jänner 2016;
5. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(2) Für Beamte, die vor der Kundmachung dieses Gesetzes aus dem Dienstverhältnis oder aus dem Dienststand ausgeschieden sind, gebührt die Urlaubersatzleistung nach § 170a K-DRG 1994 idF des Art. I dieses Gesetzes von Amts wegen und ist der Zeitraum vom 3. Mai 2012 bis zum Tag der Kundmachung dieses Gesetzes nicht in den Lauf der Verjährungsfrist nach § 149 K-DRG 1994 einzurechnen.

(3) Folgende Leistungen nach dem V. und VI. Teil des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 – K-DRG 1994 sind zum 1. Jänner 2008 mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen:

1. vor dem 1. Jänner 2008 angefallene Ruhebezüge und vor dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge und sonstige wiederkehrende Versorgungsleistungen, die
  - a) vor der Anpassung am 1. Jänner 2008 niedriger als 747 Euro waren und
  - b) mit 1. Jänner 2008 nur um den damaligen Anpassungsfaktor von 1,017 erhöht wurden;
2. ab dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge und sonstige wiederkehrende Versorgungsleistungen, die von in Z 1 definierten Ruhebezügen abgeleitet wurden.

Bezieht eine Person mehrere Pensionen, so ist dieser Anpassungsmodus bei jeder einzelnen Pension anzuwenden. Eine Gesamtpension ist nicht zu bilden.

(4) Abweichend von § 269 K-DRG 1994 sind die nach dem K-DRG 1994 gebührenden Ruhe- und Versorgungsgenüsse mit Ausnahme der Zulagen nach §§ 253 und 254 K-DRG 1994 sowie zu Ruhe- und Versorgungsgenüssen gebührende Nebengebührenezulagen mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014 mit dem Faktor 1,016 zu erhöhen.

(5) Die Erhöhung nach Abs. 4 gebührt, wenn auf die Ruhe- und Versorgungsbezüge bereits

1. vor dem 1. Jänner 2014 ein Anspruch bestanden hat, oder
2. sie von Ruhegenüssen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner 2014 ein Anspruch bestanden hat.

(6) Abweichend von § 40 Kärntner Pensionsgesetz 2010 – K-PG 2010, LGBl. Nr. 87/2010, gelten Abs. 4 und 5 sinngemäß für Leistungen nach dem K-PG 2010.

(7) Art. VIII Abs. 2 des Landesgesetzes LGBl. Nr. 87/2010 lautet:

„(2) Anstelle des in § 236a Abs. 1 K-DRG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes festgelegten Prozentsatzes von 76% gelten für Beamte, die ihr Pensionsantrittsalter iSd § 236a Abs. 2 K-DRG 1994 vor dem 1. Jänner 2015 erreichen, die in Art. III Abs. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2007 jeweils festgesetzten höheren Prozentsätze. Anstelle des in § 238 Abs. 2 Z 2 K-DRG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes festgelegten Prozentsatzes von 36% gelten für Beamte, die ihr Pensionsantrittsalter iSd § 236a Abs. 2 K-DRG 1994 vor dem 1. Jänner 2015 erreichen, die in Art. III Abs. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2007 jeweils festgesetzten höheren Prozentsätze.“

(8) In Art. V Abs. 7 und Abs. 8 des Landesgesetzes LGBl. Nr. 11/2013 werden dem § 48 Abs. 10 jeweils folgende Bestimmungen angefügt:

„Die jährlichen Beiträge der Gemeinden und die monatlichen Vorauszahlungen auf die jährlichen Beiträge sind vom Land von den Ertragsanteilen der Gemeinden einzubehalten.“

(9) Im Zeitpunkt des Abs. 1 Z 5 bestehende Ansprüche nach § 166c K-DRG 1994 idF des Art. I und nach § 23 K-LVVG 1994 idF des Art. II dieses Gesetzes können bis drei Jahre nach Kundmachung dieses Gesetzes geltend gemacht werden.

(10) Im Zeitpunkt des Abs. 1 Z 5 anhängige Disziplinarverfahren nach dem K-DRG 1994, dem K-GBG und dem K-StGB sind nach den bis zum Zeitpunkt nach Abs. 1 Z 5 geltenden Vorschriften fortzuführen.

(11) Auf Beamte, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 1 Z 5 ein staatsgültiges Zeugnis über mindestens ein Fach nach Anlage 1 Z 2.2 K-StBG 1993 in der bis zum Zeitpunkt nach Abs. 1 Z 5 gültigen Fassung erworben haben, ist Anlage 1 Z 2.2 K-StBG 1993 in der bis zum Zeitpunkt nach Abs. 1 Z 5 gültigen Fassung bis zum 31. Dezember 2019 weiterhin anzuwenden. Die mit der Beamten-Aufstiegsprüfung nach Anlage 1 Z 2.2 K-StBG 1993 in der bis zum Zeitpunkt nach Abs. 1 Z 5 gültigen Fassung verbundenen Rechte bleiben unberührt.

(12) Den Beamten nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992, den Vertragsbediensteten nach dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVVG, LGBl. Nr. 95/1992, den Beamten nach dem Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 – K-StBG 1993, LGBl. Nr. 115/1993, und den Gemeindemitarbeiterinnen nach dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz – K-GMG, LGBl. Nr. 96/2011, gebühren ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 folgende Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen:

1. Den Beamten nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992, und den Beamten nach dem Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 – K-StBG 1993, LGBl. Nr. 115/1993, gebühren ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 folgende Gehälter und Zulagen:

a) Gehalt der Beamten der Allgemeinen Verwaltung ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe					
	E	D	C	B	A	
	Euro					
Dienstklasse III						
1	1.391,17	1.443,96	1.496,99	1.655,93	2.017,07	
2	1.405,88	1.467,82	1.528,77	1.695,45	-	
3	1.420,49	1.491,73	1.560,39	1.735,23	-	
4	1.434,95	1.515,60	1.592,34	1.774,75	-	
5	1.449,31	1.539,48	1.624,05	1.814,78	-	
6	1.463,92	1.563,04	1.655,93	1.857,19	-	
7	1.478,54	1.587,00	1.687,46	1.900,96	-	
8	1.493,07	1.610,71	1.719,24	-	-	
9	1.507,62	1.634,65	1.750,87	-	-	
10	1.522,32	1.658,38	1.782,74	-	-	
11	1.536,85	1.682,28	1.814,78	-	-	
12	1.551,39	1.705,98	1.848,68	-	-	
13	1.565,75	1.729,69	-	-	-	
14	1.580,46	1.753,57	-	-	-	
15	1.594,99	1.777,63	-	-	-	
16	1.609,68	1.801,42	-	-	-	
17	1.624,05	1.867,97	-	-	-	
18	1.638,66	-	-	-	-	
	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Euro					
1	-	-	2.791,38	3.358,14	4.469,58	6.301,51
2	-	2.398,06	2.869,96	3.461,10	4.697,52	6.645,68
3	1.938,35	2.476,90	2.948,09	3.563,50	4.925,49	6.989,54
4	2.012,29	2.555,02	3.051,06	3.788,97	5.269,57	7.334,00
5	2.087,01	2.633,86	3.153,64	4.014,62	5.613,25	7.677,99
6	2.162,06	2.712,53	3.255,89	4.242,13	5.957,20	8.021,75
7	2.240,71	2.791,38	3.358,14	4.469,58	6.301,51	-
8	2.319,73	2.869,96	3.461,10	4.697,52	6.645,68	-
9	2.398,06	2.948,09	3.563,50	4.925,49	-	-

b) Gehalt der Beamten in handwerklicher Verwendung ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe				
	P1	P2	P3	P4	P5
	Euro				
Dienstklasse III					
1	1.496,99	1.470,64	1.443,96	1.417,62	1.391,17
2	1.528,77	1.496,99	1.467,82	1.436,31	1.405,88
3	1.560,39	1.523,52	1.491,73	1.454,65	1.420,49
4	1.592,34	1.550,02	1.515,60	1.473,18	1.434,95
5	1.624,05	1.576,55	1.539,48	1.491,73	1.449,31
6	1.655,93	1.602,96	1.563,04	1.510,16	1.463,92
7	1.687,46	1.629,15	1.587,00	1.528,77	1.478,54
8	1.719,24	1.655,93	1.610,71	1.547,39	1.493,07
9	1.750,87	1.682,28	1.634,65	1.565,75	1.507,62
10	1.782,74	1.708,70	1.658,38	1.584,36	1.522,32
11	1.814,78	1.735,23	1.682,28	1.602,96	1.536,85
12	1.848,68	1.761,73	1.705,98	1.621,41	1.551,39
13	1.883,27	1.788,26	1.729,69	1.640,04	1.565,75
14	1.919,14	1.814,78	1.753,57	1.658,38	1.580,46
15	-	1.842,91	1.777,63	1.677,09	1.594,99
16	-	1.871,73	1.801,42	1.695,45	1.609,68
17	-	1.927,90	1.867,97	1.714,07	1.624,05
18	-	-	-	1.732,68	1.638,66

c) § 70 Abs. 3 des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992, lautet vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(3) Das Gehalt der Verwendungsgruppe K beträgt:

in der Gehaltsstufe	Gehalt in Euro
1	1.702,08
2	1.738,45
3	1.774,82
4	1.811,71
5	1.850,63
6	1.890,42
7	1.931,97
8	1.973,28
9	2.031,94
10	2.091,68
11	2.170,63
12	2.253,30
13	2.335,62
14	2.417,68
15	2.500,37
16	2.582,88
17	2.665,76
18	2.747,90
19	2.830,85
20	2.913,00
21	2.995,15
22	3.077,30
23	3.159,44
24	3.241,60
25	3.323,74
26	3.405,89
27	3.488,02
28	3.570,18
29	3.652,32
30	3.734,47

”

d) § 63 Abs. 5 des Kärntner Stadtbeamtenengesetzes 1993 – K-StBG 1993, LGBl. Nr. 115/1993, lautet vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(5) Das Gehalt für Beamte in Verwendung als Kindergärtner, Horterzieher und Sonderkindergärtner – Verwendungsgruppe K beträgt:

in der Gehaltsstufe	Gehalt in Euro
1	1.702,08
2	1.738,45
3	1.774,82
4	1.811,71
5	1.850,63
6	1.890,42
7	1.931,97
8	1.973,28
9	2.031,94
10	2.091,68
11	2.170,63
12	2.253,30

13	2.335,62
14	2.417,68
15	2.500,37
16	2.582,88
17	2.665,76
18	2.747,90
19	2.830,85
20	2.913,00
21	2.995,15
22	3.077,30
23	3.159,44
24	3.241,60
25	3.323,74

”

e) Die Personalzulage für Beamte nach dem K-GBG beträgt ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Personalzulage

Stufe	Bemessungsgrundlage Euro		Betrag Euro
1	-	792,86	77,23
2	792,87 -	1.174,13	97,04
3	1.174,14 -	1.555,56	116,43
4	1.555,57 -	2.318,19	155,38
5	2.318,20 -	3.461,63	193,89
6	ab 3.461,64		232,77

f) Die Verwaltungsdienstzulage nach dem K-GBG beträgt ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Verwaltungsdienstzulage für Beamte

Dienstklassen	Euro
III bis V	154,49
VI bis IX	196,41

g) Die Verwaltungsdienstzulage nach dem K-StBG 1993 beträgt ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Verwaltungsdienstzulage für Beamte

Dienstklassen	Euro
III bis V, Kindergärtner, Horterzieher und Sonderkindergärtner bis zur Gehaltsstufe 19	154,49
VI bis IX, Kindergärtner, Horterzieher und Sonderkindergärtner ab der Gehaltsstufe 20	196,41

h) § 72 Abs. 2 und 3 des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992, lauten vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(2) Die Dienstzulage beträgt:

in der Dienstzulagegruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe	Kindergruppen
	1 – 10	11 – 15	16	
I	211,28	215,69	229,96	3 S-Gr., 4-K-Gr.
II	156,57	162,22	173,97	3 K-Gr.
III	146,79	150,36	159,35	2 S-Gr.
IV	105,51	108,66	115,12	2 K-Gr.
V	73,74	75,20	79,15	1 S-Gr.
VI	51,13	53,93	58,40	1 K-Gr.

S-Gr. = Sonderkindergruppe

K-Gr. = Kindergruppe“

(3) Den Kindergärtnerinnen gebührt eine ruhegenussfähige Personalzulage. Bemessungsgrundlage für die Zulage ist das jeweilige Gehalt.

Personalzulage

Stufe	Bemessungsgrundlage Euro		Betrag Euro
1	-	792,86	77,23
2	792,87 -	1.174,13	97,04
3	1.174,14 -	1.555,56	116,43
4	1.555,57 -	2.318,19	155,38
5	2.318,20 -	3.461,63	193,89
6	ab 3.461,64		232,77“

2. Den Vertragsbediensteten nach dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVBG, LGBl. Nr. 95/1992, gebühren ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 folgende Monatsentgelte und Zulagen:

a) Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.096,18	1.702,08	1.530,89	1.475,98	1.421,19
2	2.141,90	1.738,45	1.562,34	1.500,38	1.434,95
3	2.189,44	1.774,82	1.593,72	1.524,78	1.448,62
4	2.237,93	1.811,71	1.624,98	1.549,27	1.462,41
5	2.286,43	1.850,63	1.656,36	1.573,48	1.475,98
6	2.334,82	1.890,42	1.687,72	1.597,78	1.489,94
7	2.416,98	1.931,97	1.719,17	1.622,18	1.503,63
8	2.500,10	1.973,28	1.750,53	1.646,40	1.517,48
9	2.582,71	2.031,94	1.781,81	1.670,88	1.530,97
10	2.664,94	2.091,68	1.813,51	1.695,27	1.545,01
11	2.747,44	2.170,63	1.846,91	1.719,59	1.558,68
12	2.829,50	2.253,30	1.880,97	1.743,72	1.572,55
13	2.912,20	2.335,62	1.916,17	1.768,12	1.586,15
14	2.994,79	2.417,68	1.951,78	1.792,68	1.599,84
15	3.077,14	2.500,37	1.987,56	1.817,49	1.613,68
16	3.184,89	2.582,88	2.023,59	1.843,25	1.627,45
17	3.292,51	2.665,76	2.059,89	1.869,58	1.641,21

18	3.400,19	2.747,90	2.096,18	1.896,36	1.655,07
19	3.507,98	2.830,85	2.132,21	1.924,33	1.668,77
20	3.616,02	2.913,00	2.169,00	1.951,78	1.682,53
21	3.724,06	2.995,15	2.207,05	1.979,84	1.696,30
22	3.832,10	3.077,30	2.245,08	2.007,88	1.710,07
23	3.940,16	3.159,44	2.283,12	2.035,92	1.723,82
24	4.048,18	3.241,60	2.321,17	2.063,97	1.737,58
25	4.156,24	3.323,74	2.359,18	2.092,01	1.751,36
26	4.264,29	3.405,89	2.397,25	2.120,07	1.765,11
27	4.372,32	3.488,02	2.435,29	2.148,09	1.778,88
28	4.480,37	3.570,18	2.473,33	2.176,56	1.792,65
29	4.588,43	3.652,32	2.511,37	2.205,44	1.806,42
30	4.696,46	3.734,47	2.549,40	2.234,31	1.820,17

b) Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014

Entlohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe				
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5
	Euro				
1	1.537,79	1.510,16	1.482,53	1.454,84	1.427,03
2	1.569,39	1.537,44	1.507,02	1.474,04	1.441,08
3	1.601,10	1.564,66	1.531,32	1.493,16	1.454,93
4	1.632,72	1.591,67	1.555,99	1.512,38	1.469,02
5	1.664,51	1.618,69	1.580,54	1.531,32	1.482,81
6	1.695,89	1.645,90	1.605,19	1.550,54	1.496,57
7	1.727,82	1.673,00	1.629,24	1.569,82	1.510,43
8	1.759,37	1.699,86	1.653,80	1.589,04	1.524,53
9	1.790,89	1.727,14	1.678,38	1.608,07	1.538,13
10	1.823,01	1.754,42	1.702,93	1.627,45	1.552,06
11	1.857,11	1.781,53	1.727,48	1.646,57	1.565,98
12	1.891,43	1.808,74	1.751,96	1.665,86	1.580,19
13	1.927,47	1.837,22	1.776,18	1.684,89	1.593,86
14	1.963,67	1.867,03	1.800,83	1.704,04	1.607,75
15	1.999,55	1.896,36	1.826,00	1.723,48	1.621,84
16	2.036,25	1.927,22	1.852,09	1.742,61	1.635,37
17	2.072,46	1.958,33	1.878,94	1.761,82	1.649,48
18	2.109,03	1.988,92	1.906,12	1.781,02	1.663,25
19	2.145,63	2.020,14	1.934,28	1.800,16	1.677,25
20	2.183,38	2.051,40	1.961,98	1.819,69	1.691,02
21	2.221,79	2.082,85	1.989,94	1.840,28	1.705,21
22	2.260,18	2.114,29	2.017,89	1.860,85	1.719,39
23	2.298,58	2.145,74	2.045,87	1.881,42	1.733,58
24	2.337,00	2.177,65	2.073,84	1.901,99	1.747,77
25	2.375,38	2.210,00	2.101,80	1.922,55	1.761,96
26	2.413,81	2.242,36	2.129,76	1.943,14	1.776,14
27	2.452,20	2.274,72	2.157,73	1.963,70	1.790,34
28	2.490,61	2.307,08	2.186,40	1.984,28	1.804,54
29	2.529,00	2.339,46	2.215,17	2.004,85	1.818,71
30	2.567,39	2.371,81	2.243,95	2.025,42	1.832,88

c) § 28 Abs. 1 zweiter Satz Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVVBG, LGBl. Nr. 95/1992, wird vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Das Monatsentgelt für Kindergärtner(innen) beträgt vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:  
in der Entlohnungsstufe Monatsentgelt in Euro

1	1.702,08
2	1.738,45
3	1.774,82
4	1.811,71
5	1.850,63
6	1.890,42
7	1.931,97
8	1.973,28
9	2.031,94
10	2.091,68
11	2.170,63
12	2.253,30
13	2.335,62
14	2.417,68
15	2.500,37
16	2.582,88
17	2.665,76
18	2.747,90
19	2.830,85
20	2.913,00
21	2.995,15
22	3.077,30
23	3.159,44
24	3.241,60
25	3.323,74
26	3.405,89
27	3.488,02
28	3.570,18
29	3.652,32
30	3.734,47

d) Die Personalzulage für Vertragsbedienstete nach dem K-GVBG beträgt ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Personalzulage

Stufe	Bemessungsgrundlage Euro		Betrag Euro
1	-	792,86	77,23
2	792,87 -	1.174,13	97,04
3	1.174,14 -	1.555,56	116,43
4	1.555,57 -	2.318,19	155,38
5	2.318,20 -	3.461,63	193,89
6	ab 3.461,64		232,77

e) Die Verwaltungsdienstzulage für Vertragsbedienstete nach dem K-GVBG beträgt ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Verwaltungsdienstzulage für Vertragsbedienstete

Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p 1 bis p 5, e, d, c, b, k	1 bis 30	151,76
a	1 bis 8	151,76
a	ab 9	192,94

f) § 43 des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes – K-GVBG, LGBl. Nr. 95/1992, lautet vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

**„§ 43**

**Dienstzulage für Kindergartenleitung**

Der Leiterin eines Kindergartens (§ 13 des Kärntner Kinderbetreuungsgesetzes – K-KBG) gebührt eine Dienstzulage nach der Anzahl und der Art der Kindergruppen. Die Dienstzulage beträgt:

Dienstzulage für Kindergartenleiterinnen

in der Dienstzulagengruppe	in den Entlohnungsstufen			Kindergruppen
	1 – 10	11 – 15	ab der Entlohnungsstufe 16	
I	221,44	226,81	241,35	3 S-Gr., 4-K-Gr.
II	164,55	172,72	182,94	3 K-Gr.
III	153,86	158,18	167,34	2 S-Gr.
IV	110,88	113,67	121,22	2 K-Gr.
V	77,51	78,85	83,16	1 S-Gr.
VI	53,75	57,06	61,64	1 K-Gr.

S-Gr. = Sonderkindergruppe

K-Gr. = Kindergruppe“

g) § 41 Abs. 2 des Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetzes – K-GVBG, LGBl. Nr. 95/1992, lautet ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(2) Vertragsbediensteten, die mit der Pflege und Betreuung von alten oder pflegebedürftigen Menschen betraut sind, gebührt für die Dauer der einschlägigen Verwendung eine Pflegedienstzulage.

Die Höhe der Pflegedienstzulage beträgt monatlich:

1. für Vertragsbedienstete der Sanitätshilfsdienste ..... € 53,35
2. für Vertragsbedienstete der medizinisch-technischen Dienste € 139,89
3. für Vertragsbedienstete des Krankenpflegefachdienstes und Hebammen
  - a) bis zur Entlohnungsstufe 10 ..... € 139,89
  - b) ab der Entlohnungsstufe 11 ..... € 167,86“

3. Den Gemeindemitarbeiterinnen, Ferialarbeiterinnen und Lehrlingen nach dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz – K-GMG, LGBl. Nr. 96/2011, gebühren ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 folgende Gehälter:

- a) Ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014 wird der Betrag „507,79 €“ in § 105 durch den Betrag „516,93 €“ ersetzt.
- b) § 106 Abs. 1 lautet ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(1) Soweit für Lehrlinge ein Kollektivvertrag gilt, erfolgt die Entlohnung nach diesem Kollektivvertrag. Soweit für Lehrlinge kein Kollektivvertrag gilt, gebührt ein Gehalt wie folgt:

1. im ersten Lehrjahr..... 497,01 €/Monat
2. im zweiten Lehrjahr ..... 621,78 €/Monat
3. im dritten Lehrjahr..... 873,43 €/Monat
4. im vierten Lehrjahr.....901,74 €/Monat.“

c) Anlage 1 des K-GMG lautet ab 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

Auszug aus dem LGBl. Nr. 41/2015

§ 5

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. März 2015 in Kraft.

(2) Die §§ 3, 4, 5 und 6 der Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994, dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, dem Kärntner Stadtbeamtenengesetz 1993, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz und dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz (Betragsanpassungs-VO), LGBl. Nr. 82/2012, treten mit Ablauf des 31. März 2013 außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 64/2016

§ 5

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 14. Juli 2015 über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindefemitarbeiterinnengesetz und dem Kärntner Stadtbeamtenengesetz (Kärntner GemeindebetragSanpassungs-VO), LGBl. Nr. 41/2015, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 26/2017

## Artikel X

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. II Z 19, 21 und 22 am 1. Juni 2018;

2. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(2) §§ 278 und 279 K-DRG 1994 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes finden weiterhin auf Bezieher von Unterhaltsbeiträgen Anwendung, die Unterhaltsbeiträge nach §§ 278 und 279 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beziehen.

(3) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängige Leistungsfeststellungsverfahren nach §§ 85 bis 95 K-DRG 1994 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind nach den bisher geltenden Bestimmungen weiterzuführen. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Mitglieder der Leistungsfeststellungskommissionen nach § 93 K-DRG 1994 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gelten als nach § 93 in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes bestellte Mitglieder der Leistungsfeststellungskommissionen bis zum Ablauf der für sie bei ihrer ursprünglichen Bestellung vorgesehenen Funktionsdauer.

(4) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängige Disziplinarverfahren nach §§ 96 bis 137a K-DRG 1994, nach §§ 54 bis 68 K-GBG und nach §§ 102 bis 147a K-StBG in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind nach den bisher geltenden Bestimmungen weiterzuführen.

(5) Sofern sich bei der Berechnung der Jubiläumszuwendung nach § 165 Abs. 1a K-DRG 1994 und nach § 47 Abs. 1 K-LVBG 1994 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des Monatsbezuges, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß des Beamten oder Vertragsbediensteten in seinem bisherigen Dienstverhältnis entspricht, eine Verbesserung für den Bediensteten ergeben würde, ist die Jubiläumszuwendung auf Antrag des Bediensteten nach § 165 Abs. 1a K-DRG 1994 und nach § 47 Abs. 1 K-LVBG 1994 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zu berechnen, wenn der Bedienstete bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land gestanden ist und Nachweise über sein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis beibringt.

(6) Auf Personen, die keinen korrekten Antrag nach Art. VI Abs. 7 und 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 stellen oder für die gemäß Abs. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages nicht zu erfolgen hat, ist die Verlängerung der Dienstzeit auf 28, 33 und 38 Jahre nach § 165a K-DRG 1994 in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes nicht anzuwenden.

(7) Mit Vertragsbediensteten, die ihr 65. Lebensjahr zwischen 1. Juni und 31. Dezember 2018 vollenden, kann eine Vereinbarung nach § 76 Abs. 8 des K-LVBG 1994 in der Fassung des Art. II auch bis zum Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres getroffen werden.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 64/2017

## **Artikel II**

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Jänner 2018 in Kraft.

(2) Abweichend von Abs. 1 sind das vom Städtebund und das vierte von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vorzuschlagende Mitglied des Kuratoriums nach Art. I Z 6 bis spätestens drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes von der Landesregierung für die Dauer des laufenden Gemeindewahlabschnittes zu bestellen.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gehen das gesamte Vermögen sowie alle Rechte, Forderungen, Pflichten, Schulden und sonstige Lasten, die das Land anlässlich der Auflösung der Gemeindeinformatikzentrum Kärnten GIZ-K GmbH übernommen hat, im Weg der Gesamtrechtsnachfolge auf das Gemeinde-Servicezentrum über.

(4) Alle Maßnahmen, die erforderlich sind, damit das Gemeinde-Servicezentrum und seine Organe mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes ihre Aufgaben wahrnehmen können, dürfen bereits ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag gesetzt werden.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 74/2017

### **Artikel VII**

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 9, Art. II Z 8, Art. IV Z 1, Art. V Z 4 am 2. August 2004;
2. Art. I Z 2, 5, 6, 7, Art. II Z 3, 5, 6, 7 und 23 am 1. August 2017;
3. Art. II Z 21 am 1. Jänner 2018;
4. Art. IV Z 5 und 6 am 1. Jänner 2020;
5. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(2) Eine vor der Kundmachung dieses Gesetzes bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach § 170a Abs. 5 Z 2 bis 5 K-DRG 1994 idF des Art. I dieses Gesetzes nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(3) Auf Antrag eines Beamten ist seine Urlaubersatzleistung nach § 170a K-DRG 1994 idF des Art. I dieses Gesetzes neuerlich zu bemessen, wenn

1. über die Urlaubersatzleistung vor dem Zeitpunkt Abs. 1 Z 5 rechtskräftig entschieden wurde,
2. aus einem der in § 170a Abs. 2 Z 1 oder 2 idF des Art. I genannten Gründe keine Urlaubersatzleistung zuerkannt wurde, und
3. der Beamte in den zwölf Wochen vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zur Gänze oder teilweise durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

(4) Eine vor der Kundmachung dieses Gesetzes bemessene Urlaubentschädigung, bei der die Beträge nach § 69 Abs. 2 Z 2 bis 5 K-LVBG 1994 idF des Art. II dieses Gesetzes nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(5) Eine vor der Kundmachung dieses Gesetzes bemessene Urlaubentschädigung, bei der die Beträge nach § 61 Abs. 2 Z 2 bis 5 K-GVBG idF des Art. IV dieses Gesetzes nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(6) Eine vor der Kundmachung dieses Gesetzes bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach § 61 Abs. 10 Z 2 und 3 K-GMG idF des Art. V dieses Gesetzes nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(7) § 67 Abs. 1 lit. g und der Entfall des § 68 Abs. 2 lit. i des K-GVBG in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes ist nur auf Bedienstete anzuwenden, die ihr 65. Lebensjahr nach dem 31. Dezember 2019 vollenden.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 10/2019

## **Artikel XI**

### **Inkrafttreten**

- (1) Soweit in Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist, treten Art. III bis IX am 1. Jänner 2019 in Kraft.
- (2) Art. IX Z 1 bis 12 und Art. X treten mit 1. September 2018 in Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 23/2019

§ 5

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz und dem Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 (Kärntner Gemeinde-Betragsanpassungs-VO 2018), LGBl. Nr. 6/2018, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 29/2020

## Artikel XXVII

### Inkrafttretens-, Außerkrafttretens- und Übergangsbestimmungen

(1) Soweit in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, tritt dieses Gesetzes mit dem seiner Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) § 5 Abs. 5 dritter und vierter Satz und die Abs. 5a und 5b K-TG in der Fassung des Art. XX dieses Gesetzes treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(3) In Art. II des Gesetzes, mit dem das Kärntner Tourismusgesetz 2011 geändert wird, LGBl. Nr. 7/2015, in der Fassung der Gesetze LGBl. Nr. 81/2015 und LGBl. Nr. 43/2017, wird in Abs. 3 der Ausdruck „Abs. 3c“ durch den Ausdruck „§ 5 Abs. 5a K-TG“ ersetzt, entfällt Abs. 3c und wird in Abs. 4 der Ausdruck „Abs. 3 bis 3c“ durch den Ausdruck „Abs. 3 bis 3b und § 5 Abs. 5a K-TG“ ersetzt. Diese Änderungen treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(4) Der Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 19a, § 68 Abs. 3b und die Wortfolge „ausgenommen § 19a,“ in § 74 Abs. 1 K-KAO in der Fassung des Art. XIII dieses Gesetzes treten am 1. März 2020 in Kraft und am 5. Oktober 2020 außer Kraft, jedoch mit der Maßgabe, dass § 68 Abs. 3b K-KAO zur Betriebskostenabrechnung auch nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung anzuwenden ist. Eine Verordnung gemäß § 19a K-KAO in der Fassung des Art. XIII dieses Gesetzes kann rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft gesetzt werden. § 1 Abs. 3 lit. h und § 54 Abs. 1 K-KAO in der Fassung des Art. XIII dieses Gesetzes treten am 22. März 2020 in Kraft.

(5) Der Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 35a K-ADG in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes, § 29a K-LGBG in der Fassung des Art. XIV dieses Gesetzes, der Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 112 K-LSchG in der Fassung des Art. XVI dieses Gesetzes, § 14a Abs. 7 K-PSStG in der Fassung des Art. XVII dieses Gesetzes, der Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 68a K-SchG in der Fassung des Art. XVIII dieses Gesetzes sowie der Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 32a K-VAG 2010 in der Fassung des Art. XXI dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. Juli 2020 außer Kraft. Die Wirkung der Fristhem-

mung gemäß § 32a K-VAG 2010 in der Fassung des Art. XXI bleibt nach dem Außerkrafttreten dieser Bestimmung unberührt.

(6) § 5 Z 18 lit. e K-WBFG 2017 in der Fassung des Art. XXIV dieses Gesetzes tritt am 1. April 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. Juli 2020 außer Kraft.

(7) Wohnbeihilfen, welche bereits vor der Kundmachung dieses Gesetzes gewährt worden sind und bei welchen der Bewilligungszeitraum zwischen 29. Februar und 30. Juni 2020 endet, dürfen ohne weitere Antragstellung abweichend von § 38 Abs. 1 erster Satz des K-WBFG 2017 jeweils höchstens in der bisher gewährten Höhe, längstens bis 31. Juli 2020, weitergewährt werden.

(8) Der Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 51c K-KBBG in der Fassung des Art. XII dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. August 2020 außer Kraft.

(9) § 13 Abs. 3 dritter Satz K-BVG in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes, § 39 Abs. 4 K-AGO in der Fassung des Art. III dieses Gesetzes, § 73 Abs. 1a und § 307 K-DRG 1994 in der Fassung des Art. VI dieses Gesetzes, § 78 K-GBG in der Fassung des Art. VIII dieses Gesetzes, der Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 61 Abs. 8a und § 129 K-GMG in der Fassung des Art. IX dieses Gesetzes, § 59 Abs. 1b und § 78c K-GVVG in der Fassung des Art. X dieses Gesetzes, § 67 Abs. 1b und § 122 K-LVVG 1994 in der Fassung des Art. XV dieses Gesetzes, § 68 Abs. 2a und § 149 K-StBG in der Fassung des Art. XIX dieses Gesetzes, § 21 Abs. 5 vierter Satz K-WFG in der Fassung des Art. XXIII dieses Gesetzes, § 38 Abs. 4 K-KStR 1998 in der Fassung des Art. XXV dieses Gesetzes sowie § 39 Abs. 4 K-VStR 1998 in der Fassung des Art. XXVI dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(10) Art. V Z 2 bis 4 dieses Gesetzes (betreffend § 16 Abs. 1 lit. d sowie § 24 lit. b und d K-BO 1996) treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(11) Art. III Abs. 2 des Gesetzes, mit dem das Gesetz über die Kärntner Beteiligungsverwaltung und das Kärntner Wirtschaftsförderungsgesetz geändert werden, LGBl. Nr. 108/2019, tritt außer Kraft. Die Landesregierung hat bis zum Ablauf des 31. Mai 2020 nach § 10 Abs. 1 bis 3 K-BVG in der Fassung des Art. I Z 5 und 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 108/2019 alle Mitglieder des Aufsichtsrates der Anstalt „Kärntner Beteiligungsverwaltung“

neu zu bestellen. Bis zur Bestellung innerhalb der genannten Frist gilt der Aufsichtsrat als richtig zusammengesetzt.

(12) Abweichend von § 74 K-DRG 1994, § 67 Abs. 4 K-LVBG 1994, § 68 Abs. 14 K-StBG, § 34 K-GBG, § 59 Abs. 4 K-GVBG und § 61 Abs. 9 K-GMG tritt der Verfall von Erholungsurlaub, dessen Verbrauch aus den Gründen des § 74 zweiter Satz K-DRG 1994 bis 31. Dezember 2019 nicht möglich war, und dessen Verbrauch bis 31. Dezember 2020 gestattet wurde, der jedoch aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krisensituation nicht verbraucht werden konnte, erst mit 31. Dezember 2021 ein.

(13) Abweichend von § 20a K-KBBG in der Fassung des Art. XII haben die Gemeinden die Erziehungsberechtigten bis zum 15. Mai über die halbtägig beitragsfreie Besuchspflicht zu informieren.

(14) Abweichend von § 4 Abs. 5 lit. b Kärntner Objektivierungsgesetz – K-OG, LGBl. Nr. 98/1992, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 50/2019, dürfen die am Tag des Inkrafttretens bestehenden Dienstverhältnisse, die infolge unvorhersehbaren, dringenden Personalbedarfs im Sinne des § 4 Abs. 5 lit. b K-OG eingegangen worden sind, auf höchstens ein weiteres halbes Jahr verlängert werden, wenn aufgrund der durch COVID-19 verursachten Krisensituation die Durchführung eines Objektivierungsverfahrens aus Gründen der Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nicht tunlich ist.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 33/2020

§ 5

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 26. März 2019 über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz und dem Kärntner Stadtbeamtenengesetz 1993 (Kärntner Gemeinde-Betragsanpassungs-VO 2019), LGBl. Nr. 23/2019, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 13/2021

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 2 (§ 13 Abs. 1 des K-DRG 1994) dieses Gesetzes und Art. VI Z 14 (§ 90 des K-StBG 1993) dieses Gesetzes am 1. Jänner 2025;
2. Art. III Z 4 (§ 48 Abs. 5 des K-GBG) dieses Gesetzes am 1. Dezember 2020;
3. Art. IV Z 5 und V Z 10 (§ 77a des K-GVVG und § 128a des K-GMG) dieses Gesetzes am 1. März 2020;
4. Art. X (§ 92 Abs. 4 des K-BG) dieses Gesetzes am 1. Jänner 2021;
5. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmungen des Art. VIII anhängige Disziplinarverfahren sind nach den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen weiterzuführen.

(3) Dienstzulagen nach § 29 K-LVBG 1994 (mit Ausnahme der Dienstzulagen nach dem V. und VI. Abschnitt des K-LVBG 1994) und Mehrleistungszulagen nach § 47 K-LVBG 1994 iVm § 158 K-DRG 1994, die einem Vertragsbediensteten im Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 44 des K-LVBG 1994 in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes gewährt werden, weil er in erheblichem Ausmaß Dienste verrichtet, die einer höheren Entlohnungsgruppe zuzuordnen sind, gelten mit Inkrafttreten des § 44 des K-LVBG 1994 in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes als Verwendungszulagen im Sinn dieser Bestimmung.

(4) Dienstzulagen nach § 29 K-LVBG 1994 (mit Ausnahme der Dienstzulagen nach dem V. und VI. Abschnitt des K-LVBG 1994) und Mehrleistungszulagen nach § 47 K-LVBG 1994 iVm § 158 K-DRG 1994, die einem Vertragsbediensteten im Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 50 Abs. 1 des K-LVBG 1994 in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes gewährt werden, weil er ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte in der Allgemeinen Verwaltung zu tragen hat und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Vertragsbedienstete in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen, gelten mit Inkrafttreten des § 50 Abs. 1 des K-LVBG 1994 in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes als Funktionszulagen im Sinn dieser Bestimmung. Dies gilt nicht für die in der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG, in den Krankenpflegeschulen und in den medizinisch-technischen Akademien tätigen Bediensteten.

(5) § 97 Abs. 4 des K-LVVG 1994 in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes findet nur auf Dienstverhältnisse Anwendung, die nach dem Zeitpunkt iSd Abs. 1 Z 5 begründet werden.

(6) Art. IV Z 5 und V Z 10 (§ 77a des K-GVVG und § 128a des K-GMG) dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

(7) Von dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 lautet § 93 Abs. 1 lit. j des K-GMG, LGBl. Nr. 96/2011, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 98/2020:

„j) mit Zuerkennung einer (befristeten) Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspension oder vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit mit Ablauf des Monats, in dem die Entscheidung über die Zuerkennung der Pension vorgelegt wird, es sei denn, in der Entscheidung ist ein späteres Datum festgelegt, dann mit diesem Datum;“

Auszug aus dem LGBl. Nr. 15/2021

§ 5

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 21. April 2020 über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz und dem Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 (Kärntner Gemeinde-Betragsanpassungs-VO 2020), LGBl. Nr. 33/2020, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 115/2021

## Artikel V

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. III Z 51 (betreffend § 93 Abs. 1 lit. i K-GMG) am 1. Jänner 2024;
2. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes am 1. Jänner 2022.

(2) Art. III Z 53 und Z 54 (betreffend § 98 Abs. 1 zweiter Satz und § 99 Abs. 1 K-GMG) dieses Gesetzes gelten nur für Gemeindemitarbeiterinnen, die nach dem 1. Jänner 2022 in ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband treten.

(3) Auf Gemeindemitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2022 begründet worden ist, sind die Bestimmungen des § 88 K-GMG in der Fassung vor dem 1. Jänner 2022 in der Weise anzuwenden, dass eine Leistungsbewertung für das Jahr 2021, bei der festgestellt wurde, dass der zu erwartende Arbeitserfolg aufgewiesen wurde, einen Anspruch auf die Auszahlung der Leistungsprämie begründet. Diese Leistungsprämie ist mit 1. März 2022 auszuführen. Abweichend von § 87 K-GMG in der Fassung vor dem 1. Jänner 2022 ist für Gemeindemitarbeiterinnen in Kindergärten im Jänner 2022 eine Leistungsbewertung für das Kalenderjahr 2021 durchzuführen.

(4) Eine Verordnung nach § 89 Abs. 10 K-GMG in der Fassung des Art. III dieses Gesetzes darf ab der Kundmachung dieses Gesetzes erlassen und frühestens mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.

(5) Wurde bei einer Gemeindemitarbeiterin, die vor dem 1. Jänner 2022 in ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde nach dem K-GMG eingetreten ist, bei einem Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse (Überstellung) der Vorrückungstichtag nach § 80 Abs. 2 K-GMG in der Fassung vor dem 1. Jänner 2022 neu berechnet und führt der neu berechnete Vorrückungstichtag für die Gemeindemitarbeiterin zu einem ungünstigeren Ergebnis bei der Berechnung der Jubiläumswendung, so ist der Berechnung der Dienstzeit bei der Jubiläumswendung der bei Eintritt in das Dienstverhältnis berechnete Vorrückungstichtag zugrunde zu legen.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 89/2022

### **Artikel VIII** **Inkrafttretens- und Schlussbestimmungen**

(1) Art. II bis VII treten an dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

(2) Personen, die im August 2022 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach dem V. und VI. Teil des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 – K-DRG 1994 und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland oder im EWR-Raum gehabt haben, gebührt eine außerordentliche Einmalzahlung. Die außerordentliche Einmalzahlung beläuft sich bei Zutreffen der in der linken Spalte genannten monatlichen Höhe des Gesamtpensionseinkommens auf den in der rechten Spalte genannten Prozentsatz (Betrag):

nicht mehr als 960 €	14,2% des Gesamtpensionseinkommens
über 960 € bis zu 1 199,99 €	Prozentsatz des Gesamtpensionseinkommens, der zwischen den genannten Werten von 14,2% auf 41,67% linear ansteigt
1 200 € bis zu 1 799,99 €	500 €
1 800 € bis zu 2 250 €	Prozentsatz des Gesamtpensionseinkommens, der zwischen den genannten Werten von 27,77% auf 0% linear absinkt

(3) Das Gesamtpensionseinkommen iSd Abs. 2 ist die Summe aller im August 2022 gebührenden wiederkehrenden Geldleistungen

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

(4) Die Einmalzahlung ist kein Bestandteil des Ruhebezuges, sie ist aber zusammen mit der (höchsten) monatlichen wiederkehrenden Geldleistung auszusahlen.

(5) Die Einmalzahlung zählt nicht zum Gesamteinkommen nach § 254 K-DRG 1994.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 93/2022

### **Artikel V**

(1) Dieses Gesetz tritt am 30. November 2022 in Kraft.

(2) Art. I Z 2 (betreffend § 123 K-LVBG), Art. II Z 2 (betreffend § 83a K-GBG), Art. III Z 1 (betreffend § 77a K-GVBG) und Art. IV Z 2 (betreffend § 128a K-GMG) dieses Gesetzes treten mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 117/2022

## **Artikel VIII**

### **Inkrafttretens- und Schlussbestimmungen**

(1) Es treten in Kraft:

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

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

(3) Die Informationen nach

- a) § 6a des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes,
- b) § 7a des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. II dieses Gesetzes,
- c) § 10a des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes und
- d) § 11a des Kärntner Stadtbeamtengesetzes 1993 in der Fassung des Art. V dieses Gesetzes

sind einem Bediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Informationen nach

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

c) § 51 Abs. 6 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes in der Fassung des Art. IV dieses Gesetzes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht beschäftigt werden dürfen, oder
2. wegen Unfalls oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Dienstverhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, oder
3. aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind,

so gebührt ihnen abweichend von den vorstehenden Bestimmungen die Teuerungsprämie nach Abs. 9.

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

(13) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

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

Auszug aus dem LGBl. Nr. 42/2023

## **§ 5**

### **Schlussbestimmungen**

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 8. Februar 2022 über die Anpassung von Beträgen nach dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz und dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz (Kärntner Gemeinde-Betragsanpassungs-VO 2022), LGBl. Nr. 16/2022, außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 45/2023

## **Artikel VII**

### **Inkrafttretens- und Außerkrafttretensbestimmungen**

(1) Dieses Gesetz tritt – soweit in Abs. 2 nichts Abweichendes bestimmt wird – mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Art. I, II, III und IV treten am 1. Jänner 2023 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 69/2023

## **Artikel III**

### **Inkrafttretensbestimmung**

Dieses Gesetz tritt am 1. September 2023 in Kraft.

Auszug aus dem LGBl. Nr. 90/2023

## **Artikel X Inkrafttretens- und Schlussbestimmungen**

(1) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 4 (betreffend den Entfall des § 15 K-DRG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes) und  
Art. I Z 5 und 6 (betreffend § 15b K-DRG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes) am  
1. Jänner 2025;
2. Art. II Z 23 (betreffend § 42 Abs. 10 K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes)  
am 1. Jänner 2027;
3. Art. II Z 66 (betreffend Anlage 14 des K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes)  
am 1. Jänner 2024;
4. Art. IX Z 1 dieses Gesetzes (betreffend die Änderung des Art. VIII Abs. 6 des Landes-  
gesetzes LGBl. Nr. 117/2022) am 1. Jänner 2023;
5. Art. IX Z 2 dieses Gesetzes (betreffend den Entfall des Art. VIII Abs. 2 des Landesge-  
setzes LGBl. Nr. 117/2022) am 31. Dezember 2023;
6. Art. II Z 40 (betreffend den Entfall des § 73 Abs. 4b letzter Satz und § 73 Abs. 4c und  
4d K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes) am 1. Jänner 2022;
7. Art. I Z 17 (betreffend § 79 Abs. 1c K-DRG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes)  
und  
Art. II Z 39 (betreffend § 73 Abs. 2b K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes)  
am 1. Dezember 2023;
8. Art. II Z 61, 63, 64 und 65 (betreffend Anlage 10 Z 10, 11, 25, 26, 27 und  
Anlage 11 Z 3 des K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes) am 1.  
September 2023;
9. Art. II Z 55 und 56 (betreffend § 124 K-LVBG 1994 in der Fassung dieses Gesetzes),  
Art. III Z 23 und 24 (betreffend § 83b K-GBG in der Fassung dieses Gesetzes), Art. IV  
Z 21 und 22 (betreffend § 77b K-GVBG in der Fassung dieses Gesetzes), Art. V Z 22  
und 23 (betreffend  
§ 128b K-GMG in der Fassung dieses Gesetzes) am 1. Jänner 2024;
10. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung dieses Ge-  
setzes folgenden Monatsersten.

(2) Nachzahlungen, die aufgrund des Art. VIII Abs. 6 des Landesgesetzes LGBl. Nr. 117/2022, in der Fassung des Art. IX dieses Gesetzes gebühren, sind spätestens bis zum Ablauf des der Kundmachung dieses Gesetzes zweitfolgenden Monatsersten auszuführen.

(3) Dienstzulagen, die einem Bediensteten nach dem K-GBG und dem K-GVBG im Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 27 Abs. 4 des K-GBG und des § 26 Abs. 4 zweiter Satz des K-GVBG 1994 in der Fassung der Art. III und IV dieses Gesetzes gewährt werden oder vor diesem Zeitpunkt gewährt worden sind, bleiben von § 27 Abs. 4 des K-GBG und § 26 Abs. 4

zweiter Satz des K-GVBG 1994 in der Fassung der Art. III und IV dieses Gesetzes unberührt.

(4) Mit dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz, dem Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz und dem Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz wird die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382, S. 1, umgesetzt.