



youunion.at

**youunion \_ Die Daseinsgewerkschaft  
LANDESGRUPPE KÄRNTEN**

**Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz  
(K-MEKG 2002)**

**(In der Fassung LGBl. Nr. 117/2022)**

Eine Serviceleistung für Mitglieder

Dezember 2022

# **Inhaltsverzeichnis**

## **1. Abschnitt**

### **Allgemeiner Teil**

Persönlicher Geltungsbereich .....	§ 1
Wirkungsbereich und Zuständigkeiten .....	§ 2

## **2. Abschnitt**

### **Mutterschutz**

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers .....	§ 3
Maßnahmen bei Gefährdung .....	§ 4
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter .....	§ 5
Verbotene Arbeiten .....	§ 6
Beschäftigungsverbot für stillende Mütter .....	§ 7
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung .....	§ 8
Verbot der Nacharbeit .....	§ 9
Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit .....	§ 10
Verbot der Leistung von Überstunden .....	§ 11
Ruhemöglichkeit .....	§ 12
Stillzeit .....	§ 13
Kündigungsschutz .....	§ 14
Sonderbestimmungen für provisorisch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse .....	§ 15
Befristete Dienstverhältnisse .....	§ 16
Entlassungsschutz .....	§ 17
Weiterzahlung des Arbeitsentgelts .....	§ 18

## II

### 3. Abschnitt

#### Karenz für Dienstnehmerinnen

Karenz .....	§ 19
Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater .....	§ 20
Aufgeschobene Karenz .....	§ 21
Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter .....	§ 22
Karenz bei Verhinderung des Vaters .....	§ 23
Gemeinsame Vorschriften zur Karenz .....	§ 24
Recht auf Information .....	§ 25

### 4. Abschnitt

#### Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen, Änderung der Lage der Dienstzeit

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung .....	§ 26
Verfahren .....	§ 27
Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung .....	§ 28
Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung .....	§ 29
Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter .....	§ 30
Änderung der Lage der Dienstzeit .....	§ 31
Spätere Geltendmachung der Karenz .....	§ 32
Berechtigter Austritt .....	§ 33
Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.....	§ 34

### III

## 5. Abschnitt

### Karenz für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

Väter-Karenz .....	§ 35
Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter .....	§ 36
Aufgeschobene Karenz des Dienstnehmers .....	§ 37
Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters .....	§ 38
Karenz bei Verhinderung der Mutter .....	§ 39
Kündigungs- und Entlassungsschutz .....	§ 40
Spätere Geltendmachung der Karenz durch den Dienstnehmer .....	§ 41
Gemeinsame Vorschriften zur Karenz und Recht auf Information .....	§ 42

## 6. Abschnitt

### Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer, Änderung der Lage der Dienstzeit

Anspruch des Dienstnehmers auf Teilzeitbeschäftigung .....	§ 43
Verfahren .....	§ 44
Karenz des Dienstnehmers anstelle von Teilzeitbeschäftigung .....	§ 45
Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers .....	§ 46
Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters .....	§ 47
Änderung der Lage der Dienstzeit und berechtigter Austritt .....	§ 48
Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis .....	§ 49

## IV

### 7. Abschnitt

#### Schlussbestimmungen

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten .....	§ 50
Umsetzung von Gemeinschaftsrecht .....	§ 51
Verweise .....	§ 52

# **Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz (K-MEKG 2002)**

## 1. Abschnitt

### Allgemeiner Teil

#### § 1

##### Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetzes - ausgenommen Abschnitte 5 und 6 – gilt für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband dieses Landes stehen, sofern sie nicht in einem Betrieb beschäftigt sind.

(2) Abschnitte 1, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes gelten für Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband dieses Landes stehen. Abschnitte 1, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes gelten sinngemäß auch für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband dieses Landes stehen, und die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811, Elternteil sind.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 gilt dieses Gesetz nicht für

- a) Dienstverhältnisse, die nach Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen, und
- b) Dienstverhältnisse als Landarbeiter iSd. Art 12 Abs. 1 Z 6 B-VG

#### § 2

##### Wirkungsbereich und Zuständigkeiten

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

(2) Die der Landesregierung nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind bei Dienstnehmern einer Gemeinde vom Bürgermeister, bei Dienstnehmern eines Gemeindeverbandes vom Vorsitzenden des Gemeindeverbandes wahrzunehmen.

## 2. Abschnitt

### Mutterschutz

#### § 3

#### Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem Kärntner Bedienstetenschutzgesetz 2005, LGBl. Nr. 7, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nichtionisierende Strahlungen;
5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;

7. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;
9. entfällt
10. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen

zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
3. auf begründetes Verlangen der Bedienstetenschutzkommission oder einer Sicherheitsvertrauensperson.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Sachverständige heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 4 schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

§ 4

Maßnahmen bei Gefährdung

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit frei zu stellen.

(3) Abs. 1 und 2 sind für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dienstnehmerin an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz zu verwenden ist.  
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

§ 5

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Acht-Wochen-Frist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der werdenden Mutter vorgelegten Zeugnis eines Facharztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Der Dienstgeber hat werdende Mütter für notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, unter Fortzahlung des Entgelts frei zu stellen.

## § 6

### Verbotene Arbeiten

(1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

- (2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:
- a) Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
  - b) Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch in jenen Fällen, in denen Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
  - c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;
  - d) Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
  - e) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
  - f) die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
  - g) die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
  - h) das Schälen von Holz mit Handmessern;
  - i) Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits-(Persönlichkeits-) Bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt.

Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits-(Persönlichkeits-) Bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall untersagt werden;

- j) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
- k) Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
- l) Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Landesregierung, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

- a) bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen sowie
- b) bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
- c) bei denen sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind,

nicht beschäftigt werden, wenn die Landesregierung aufgrund eines ärztlichen Gutachtens auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art der Dienststelle gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die werdende Mutter nicht der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt wird.

## § 7

### Beschäftigungsverbot für stillende Mütter

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen, und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 6 Abs. 2 lit. a, c, d, i und l beschäftigt werden.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Landesregierung, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

## § 8

### Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen.

Ist eine Verkürzung der Acht-Wochen-Frist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von 16 Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Diese Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 6 Abs. 2 lit. a, b, c, d, h, i und l genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die Landesregierung aufgrund eines ärztlichen Gutachtens für Dienstnehmerinnen, die in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, Maßnahmen veranlassen, die zum Schutz der Dienstnehmerinnen notwendig sind.

## § 9

### Verbot der Nachtarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen, wenn dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich ist, bis 22.00 Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

- (3) Die Landesregierung kann im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter bis 23.00 Uhr bewilligen, wenn
- a) dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder des Dienstbetriebes unbedingt notwendig ist,
  - b) es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt und
  - c) der Dienstnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

## § 10

### Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

- (2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht
- a) für die Beschäftigung in Dienststellen, bei denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
  - b) für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn der Ersatzruhetag für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dieser Dienststellen auf einen bestimmten Werktag fällt;
  - c) für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn bei der Dienststelle insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin beschäftigt ist, der oder die gleichartig verwendet werden kann.

(3) Die Landesregierung kann im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus dienstlichen Gründen unerlässlich ist.

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

(5) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerin nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

## § 11

### Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Dienstzeit neun Stunden, die wöchentliche Dienstzeit 40 Stunden überschreiten.

## § 12

### Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

## § 13

### Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit frei zu geben.

Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, 45 Minuten zu betragen, bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) Die Gewährung der Stillzeit darf keinen Verdienstausschlag bewirken. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

## § 14

### Kündigungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekannt gegeben wird. Im Fall der schriftlichen Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist diese rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünf-Tage-Frist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünf-Tage-Frist bekannt geben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung eine Bescheinigung der Personalvertretung beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.

(4) Abs. 3 gilt nicht für öffentlich-rechtliche Bedienstete.

## § 15

### Sonderbestimmungen für provisorisch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

(1) Während der Dauer des in den §§ 14, 19, 20, 22 und 23 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung nicht erworben werden.

(2) Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 1 erfolgt wäre.

(3) Abweichend von Abs. 1 kann während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 20 durch den anderen Elternteil ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung erworben werden.

(4) Während der Dauer der aufgeschobenen Karenz oder des in § 29 Abs. 1 und § 34 Abs. 6 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung nach Ablauf dieser Fristen, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung iSd. ersten Satzes erfolgt wäre.

## § 16

### Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt insbesondere vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung ver hinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

## § 17

### Entlassungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des ordentlichen Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterlässt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

3. das Amtsgeheimnis verletzt oder einer dem Dienstbetrieb abträglichen Nebenbeschäftigung nachgeht und diese trotz Aufforderung des Dienstgebers nicht aufgibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstvorgesetzten oder Mitbediensteten zuschulden kommen lässt;
5. sich einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung schuldig macht;
6. die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes oder nach anderen Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätte.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Abweichend von Abs. 1, 2 und 4 ist bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten die Zustimmung des Gerichtes nicht einzuholen. Die Entlassungsgründe des Abs. 2 gelten sinngemäß.

## § 18

### Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Macht die Anwendung der Vorschriften der §§ 4, 6, 7, 8 Abs. 3 und 4 oder des § 9 eine Verwendungsänderung in der Dienststelle erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder vorübergehender Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Diese Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgeltes die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 5 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der Vorschriften der §§ 4, 6, 7, 8 Abs. 3 und 4 oder des § 9 keine Verwendungsmöglichkeit in der Dienststelle besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartige Zeiten fallen.

### 3. Abschnitt

#### Karenz für Dienstnehmerinnen

§ 19

Karenz

(1) Der Dienstnehmerin, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr Verlangen eine Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zu gewähren.

(2) Die Karenz beginnt frühestens

1. im Anschluss an die Frist des § 8 Abs. 1 und 2 oder,
2. sofern anschließend an die Frist nach § 8 Abs. 1 oder 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Mutter durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war, nach Beendigung desurlaubes oder Wegfall des Hinderungsgrundes.

(3) Die Karenz endet spätestens mit der Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 20 Abs. 2, nicht zulässig.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(5) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 8 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz vereinbart werden.

(6) Wird eine Karenz nach Abs. 1 und 2 und Abs. 5 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 14 und 17 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz.

(7) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt Abs. 5 letzter Satz mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 20

### Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in den im § 19 Abs. 2 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Dienstnehmerin gleichzeitig mit dem Vater Karenz für die Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 19 Abs. 3 bzw. § 21 Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters in Anspruch, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekanntzugeben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 8 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens bis zum Ende der Frist gemäß § 8 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz vereinbart werden.

(4) entfällt

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 14 und 17 beginnt im Fall des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(6) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 14 und 17 endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

(7) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt Abs. 3 letzter Satz mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 21

### Aufgeschobene Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht. Dabei sind die dienstlichen Interessen und die Erfordernisse des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 19 oder 20 spätestens

1. mit der Vollendung des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.

(2) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber spätestens bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes bekannt zu geben.

Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht eingebracht.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der in Abs. 3 und Abs. 4 jeweils erster Satz genannten Fristen kann aufgeschobene Karenz vereinbart werden.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig. Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - nur aus den Gründen des § 517 ZPO BGBl. Nr. 113/1895, sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(7) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

(8) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten folgende Abweichungen:

1. Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz sind nicht anzuwenden. Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können die aufgeschobene Karenz zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen.
2. Abs. 5 gilt mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 22

### Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 19 bis 21 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. die Karenz nach den §§ 19 und 20 beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. beabsichtigt die Dienstnehmerin, ihre Karenz nach den §§ 19 und 20 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch zu nehmen, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. unbeschadet des Ablaufs der in Z 2 genannten Frist, kann Karenz vereinbart werden.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Vollendung des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Diese Karenz kann entweder einmal mit dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater geteilt (§ 20) oder es können drei Monate dieser Karenz aufgeschoben werden (§ 21). Im Übrigen ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Die §§ 14 und 17 Abs. 1, 2 und 4 sind auf die Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 14 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt. In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

(5) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt Abs. 2 Z 3 mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 23

### Karenz bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung Karenz zu gewähren. Eine solche Karenz endet spätestens

1. mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes oder
2. wenn der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater verhindert ist, eine ihm nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes zustehende Karenz in Anspruch zu nehmen, mit dem Ende dieses Anspruches.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 14 und 17 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

## § 24

### Gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommenssteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt, durch Bescheid oder Erkenntnis nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart wurde, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(3) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, ausüben. Eine Verletzung der Dienstpflicht bei einer geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkung auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstgeber und der Dienstnehmerin vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(4) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber für höchstens dreizehn Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(5) Eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 4 kann auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

(6) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

(7) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

(8) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(9) entfällt

## § 25

### Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Geschehnisse im Landes- oder Gemeindedienst, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere organisatorische Änderungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

## 4. Abschnitt

### Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen, Änderung der Lage der Dienstzeit

## § 26

### Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. 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.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 ABGB gegeben ist.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an

a) die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2 oder

- b) einen daran anschließenden Erholungsurlaub oder an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall)

angetreten werden. Die Dienstnehmerin hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 bekannt zu geben.

(7) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 8 Abs. 1 bekannt zu geben.

(8) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate, vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekanntzugeben. Das Verfahren ist in § 27 Abs. 4 geregelt. Darüber hinaus kann der Dienstgeber auf Antrag der Dienstnehmerin einer Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung zustimmen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(9) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekanntzugeben.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge iSd. § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(12) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

(13) Eine teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerin darf über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Dienstnehmer, der nicht teilzeitbeschäftigt ist, nicht zur Verfügung steht.

## § 27

### Verfahren

(1) Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung die Personalvertretung oder die Gewerkschaft beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen ordentlichen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen ordentlichen Gericht zu klagen; andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen ordentlichen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

§ 28

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Gerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 27 Abs. 3 statt, so kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 29

Kündigungs- und Entlassungsschutz  
bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 14 und 17 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Monate nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während des Verfahrens nach § 27.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, so kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung im ordentlichen Rechtsweg angefochten werden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, so kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen den Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

## § 30

### Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§§ 26 bis 29 gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

## § 31

### Änderung der Lage der Dienstzeit

Die §§ 26 bis 30 sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

§ 32

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 33

Berechtigter Austritt

Die Dienstnehmerin, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis steht, kann unter den in § 83 Abs. 3 K-LVGB 1994 genannten Voraussetzungen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 34

Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 26 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

1. eine Teilzeitbeschäftigung ist mit Ausmaß einer Herabsetzung
  - a. bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder

- b. unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat,

zu gewähren;

2. das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach Z 1 lit. a
  - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und
  - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;
3. bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Dienstnehmerin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Dienstnehmerin insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;
4. eine Dienstnehmerin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.
5. Z 1 und 2 gelten nicht für Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände. Für Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände ist das Ausmaß der Herabsetzung so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenmaß umfasst und unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegt. 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.

(3) § 26 Abs. 8 und 9 gelten mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag der Dienstnehmerin eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) § 27 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung noch in einer anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 28 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde die Dienstnehmerin anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung Karenz beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 29 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) §§ 31 und 33 gelten nicht.

## 5. Abschnitt

### Karenz für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

### Väter-Karenz

(1) Einem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Karenz) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 36 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter Anspruch auf Karenz, so beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 8 Abs. 1, nach einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder nach einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes.

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, so beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und in § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach den Abs. 2 oder 3 in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt den Beginn und die Dauer der Karenz bekanntzugeben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekanntgeben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt er die Karenz verlängert. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz vereinbart werden.

§ 36

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 35 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Jeder Teil der Karenz muss mindestens zwei Monate dauern. Er ist in dem in § 35 Abs. 2 und 3 festgelegten Zeitpunkt oder unmittelbar im Anschluss an eine Karenz der Mutter anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz einen Monat vor dem in § 35 Abs. 1 bzw. § 37 Abs. 1 dritter Satz genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seine Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, so hat er spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber den Beginn und die Dauer der Karenz bekanntzugeben. Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 8 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 35 Abs. 2 zu melden. Unbeschadet des Ablauf dieser Fristen kann eine Karenz gewährt werden.

§ 37

Aufgeschobene Karenz des Dienstnehmers

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht. Dabei sind die dienstlichen Interessen unter Bedachtnahme auf den Anlass der Inanspruchnahme der Karenz zu berücksichtigen. Eine aufgeschobene Karenz kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 35 oder 36 spätestens

1. mit der Vollendung des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, eine aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 35 Abs. 5 oder 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antrittes der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht eingebracht.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der in Abs. 3 erster Satz und Abs. 4 erster Satz genannten Fristen kann aufgeschobene Karenz vereinbart werden.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig. Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – nur aus den Gründen des § 517 ZPO, RGBI. Nr. 113/1895, sowie wegen nicht Zulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(7) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

(8) Für Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten folgende Abweichungen:

1. Abs. 3 zweiter bis letzter Satz, Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 6 sind nicht anzuwenden. Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können die aufgeschobene Karenz zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen.
2. Abs. 5 gilt mit der Maßgabe, dass eine Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 38

### Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Einen Anspruch auf Karenz unter den in §§ 35, 36 und 37 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater) oder
2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seine Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber unverzüglich den Beginn und die Dauer der Karenz nach den §§ 35 oder 36 bekannt zu geben.

Unbeschadet des Ablaufes dieser Frist kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so kann er Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so hat er aus Anlass der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Karenz in Anspruch nimmt. §§ 35 und 36 gelten sinngemäß.

## § 39

### Karenz bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis iSd. § 23 Abs. 2 für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater iSd. § 38 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls eine Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(3) Der Dienstnehmer hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

## § 40

### Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Dienstnehmer, der eine Karenz nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Karenz, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und frühestens vier Monate vor dem Antritt der Karenz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende

1. einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) §§ 14 Abs. 3 und 4, 15 und 17 gelten sinngemäß.

## § 41

### Spätere Geltendmachung der Karenz Durch den Dienstnehmer

(1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 42

Gemeinsame Vorschriften zur Karenz  
und Recht auf Information

§§ 24 und 25 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, dass Dienstnehmer in Betrieben auch über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmer berühren, wie betriebliche Umstrukturierungen zu informieren sind.

6. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer,  
Änderung der Lage der Dienstzeit

§ 43

Anspruch des Dienstnehmers  
auf Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

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.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 ABGB gegeben ist.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ablauf

1. eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 8 Abs. 1, einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 35 Abs. 3), angetreten werden. Der Dienstnehmer hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 35 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(7) Beabsichtigt der Dienstnehmer, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach Abs. 6 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(8) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekanntzugeben. Das Verfahren ist in § 44 Abs. 4 geregelt. Darüber hinaus kann der Dienstgeber auf Antrag des Dienstnehmers einer Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung zustimmen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(9) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekanntzugeben.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge iSd. § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf sein Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Der Dienstnehmer hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(12) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

(13) Ein teilzeitbeschäftigter Dienstnehmer darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Dienstnehmer, der nicht teilzeitbeschäftigt ist, nicht zur Verfügung steht.

## § 44

### Verfahren

(1) Auf Verlangen des Dienstnehmers ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung die Personalvertretung oder die Gewerkschaft beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von dem Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen ordentlichen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages, stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen ordentlichen Gericht zu klagen; andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf dem Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die Interessen des Dienstnehmers überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die vom Dienstnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen ordentlichen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen ordentlichen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

## § 45

### Karenz des Dienstnehmers anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder

b) bis zur Entscheidung des Gerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 44 Abs. 3 statt, so kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

## § 46

### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers

§ 29 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht vor der Geburt des Kindes beginnt.

## § 47

### Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 43 bis 46 gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

## § 48

### Änderung der Lage der Dienstzeit und berechtigter Austritt

(1) Die §§ 43 bis 47 sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

(2) § 33 gilt sinngemäß.

## § 49

### Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 43 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

1. eine Teilzeitbeschäftigung ist mit Ausmaß einer Herabsetzung
  - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder
  - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der der Vater Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren;
2. das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach Z 1 lit. a
  - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und
  - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;

3. bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Dienstnehmer Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Dienstnehmers, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;
4. ein Dienstnehmer kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.
5. Z 1 und 2 gelten nicht für Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände. Für Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände ist das Ausmaß der Herabsetzung so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst und unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegt. 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.

(3) § 43 Abs. 8 und 9 gelten mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag des Dienstnehmers eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) § 44 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seiner bisherigen Verwendung noch in einer anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 45 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde der Dienstnehmer anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung Karenz beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 46 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffen die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) § 48 gilt nicht.

## 7. Abschnitt

### Schlussbestimmungen

#### § 50

##### In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2002 rückwirkend in Kraft.

(2) Abweichend von Abs. 1 treten die §§ 3 und 4 mit dem Zeitpunkt in Kraft, in welchem die Regelungen des Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes über die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für Dienstnehmer in Kraft treten. Der Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Regelungen des Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes ist von der Landesregierung im Landesgesetzblatt kundzumachen.

(3) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes tritt das Mutterschutz- und Karenzurlaubsgesetz – K-MKUG, LGBl. Nr. 9/1992, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 73/1997, außer Kraft.

(4) Ansprüche, die durch die §§ 19 bis 23 und 26 bis 29 neu geschaffen werden, haben nur Mütter (Pfleger- oder Adoptivmütter) und nach Maßgabe sinngemäßer Anwendbarkeit auch Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), wenn das Kind nach dem 30. Juni 2000 geboren wurde. Sofern das Gesetz für die Geltendmachung von Ansprüchen Meldefristen vorsieht und diese Fristen im Zeitpunkt der Kundmachung bereits zu laufen begonnen haben oder bereits verstrichen sind, verlängert sich diese Meldefrist um den dem Ausmaß der Verkürzung entsprechenden Zeitraum, höchstens aber um vier Wochen beginnend mit der Kundmachung dieses Gesetzes.

## § 51

### Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Landesgesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S 1;
2. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Dienstnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Dienstnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S 1;
3. Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, ABl. Nr. 245 vom 26. August 1992, S 6;
4. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. 145 vom 19. Juni 1996, S 4.

§ 52

Verweise

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

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze und –verordnungen verwiesen wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden, soweit in diesem Gesetz nicht ausdrücklich auf eine bestimmte Novelle verwiesen wird:

- Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 43/2016
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 32/2017
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 72/2016
- Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 162/2015
- Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 30/2017
- Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl. I Nr. 53/2016
- Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002, BGBl. II Nr. 470/2001, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 420/2013
- Zivilprozeßordnung (ZPO), RGrBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz, BGBl. I Nr. 94/2015

## Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft und gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren werden.

(2) Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen.

Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach den §§ 26 bis 34 oder 43 bis 49, in der Fassung dieses Gesetzes, verlangt werden von

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Dienstnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 8 Abs. 1 und 2 befinden;
4. Dienstnehmern, wenn sich die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 8 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;

5. Dienstnehmerinnen, die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes im Anschluss an die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2 einen Gebührenurlaub verbrauchen oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sind und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz bereits geltend gemacht haben, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
6. Dienstnehmern, wenn die Mutter des Kindes im Anschluss an die Frist nach § 8 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz oder der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(3) Die Bestimmungen des § 1 und des 5. und 6. Abschnittes des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, gelten weiterhin für den Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nach § 37 Abs. 3 des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, für die Dauer einer aufgeschobenen Karenz nach § 21. Die Bestimmungen des § 1 und des 5. und 6. Abschnittes des K-MEKG 2002, in der Fassung vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, gelten weiterhin für die in § 42 geregelten Fälle.

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 Nebengebührendzulagen 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, LGBI. Nr. 87/2010, gelten Abs. 4 und 5 sinngemäß für Leistungen nach dem K-PG 2010.

(7) Art. VIII Abs. 2 des Landesgesetzes LGBI. 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 LGBI. 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 LGBI. Nr. 34/2007 jeweils festgesetzten höheren Prozentsätze.“

(8) In Art. V Abs. 7 und Abs. 8 des Landesgesetzes LGBI. 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-LVBG 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, LGBI. Nr. 56/1992, den Vertragsbediensteten nach dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVBG, LGBI. Nr. 95/1992, den Beamten nach dem Kärntner Stadtbeamtenengesetz 1993 – K-StBG 1993, LGBI. Nr. 115/1993, und den Gemeindemitarbeiterinnen nach dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz – K-GMG, LGBI. 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, LGBI. Nr. 56/1992, und den Beamten nach dem Kärntner Stadtbeamtenengesetz 1993 – K-StBG 1993, LGBI. 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 Stadtbeamtengesetzes 1993 – K-StBG 1993, LGBI. 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 -	97,04
3	1.174,14 -	116,43
4	1.555,57 -	155,38
5	2.318,20 -	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, LGBI. Nr. 56/1992, lauten vom 1. April 2013 bis 28. Februar 2014:

„(2) Die Dienstzulage beträgt:

in der Dienstzulagengruppe	in den Gehaltsstufen		ab der Gehaltsstufe 16	Kindergruppen
	1 – 10	11 – 15		
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-GVVG, 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-GVBG, 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-GVVG 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		ab der Entlohnungsstufe 16	Kindergruppen
	1 – 10	11 – 15		
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, LGBI. 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:

#### **Artikel IV**

(1) Dieses Gesetz tritt – soweit nicht im Abs. 2 Abweichendes bestimmt wird – an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Art. II Z 1 (betreffend § 62n Abs. 1 lit. d Z 1) tritt am 1. Jänner 2016 in Kraft.

(3) Art. I Z 2 (soweit er § 23 Abs. 3a, 4a und 5a des Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes 2005 betrifft) und Art. II Z 3 (soweit er § 116h Abs. 2a der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 betrifft) treten am 1. Jänner 2028 außer Kraft.

(4) Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EWG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 65 vom 5.3.2014, S 1, umgesetzt.

## **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 Leistungsfeststellungs-kommissionen 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-LVVG 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-LVVG 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 Vorrückungstichtages 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-LVVG 1994 in der Fassung des Art. II auch bis zum Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres getroffen werden.

Auszug aus dem LGBI. 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-GVBG 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 Krankenpflegesschulen 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-GVG 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, LGBI. Nr. 96/2011, in der Fassung des Gesetzes LGBI. 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. 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 Stadtbeamtenengesetzes 1993 in der Fassung des Art. V dieses Gesetzes

sind einem Bediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Informationen nach

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

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

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

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

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

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

(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, LGBI. Nr. 99, in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 13/2021, und nach dem Kärntner Bezügegesetz, LGBI. Nr. 23/1973, haben. Die Direktzahlung nach Abs. 5 zählt nicht zum Gesamteinkommen nach § 254 K-DRG 1994.

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

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

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

1. aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht beschäftigt werden dürfen, oder
2. wegen Unfalls oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Dienstverhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, oder
3. aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind,

so gebührt ihnen abweichend von den vorstehenden Bestimmungen die Teuerungsprämie nach Abs. 9.

(12) Für alle öffentlich Bediensteten im Anwendungsbereich des K-DRG 1994, des K-LVVBG 1994, des K-GBG, des K-GVVBG, 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.