

Klagenfurt am Wörthersee, 14.02.2022

An das
Amt der Kärntner Landesregierung
Abteilung 3
zH Herrn Mag. Stephan Winzely

Mießtaler Straße 1
9021 Klagenfurt am Wörthersee

Schreiben der Aufsichtsbehörde vom 02. Februar 2022
Ihre GZ: 03-MK146-72/1-2021

Sehr geehrter Herr Mag. Winzely!

In oben genannter Sache wird wie folgt Stellung bezogen, wobei zur besseren Nachvollziehbarkeit die Aufzählungsbezeichnung des Schreibens der Aufsichtsbehörde übernommen wird.

ad 1. Zur Eingabe vom 23. Dezember 2021:

Die in der Eingabe von Gemeinderat Mag. (FH) Janos Juvan aufgrund der Dienstanweisung verordnete „umfassende Neuregelung der Dienstzeiten für sämtliche Magistratsbedienstete“ liegt nicht vor.

Wie im Folgenden zu zeigen sein wird, beinhaltet die gegenständliche Dienstanweisung vielmehr Aus- bzw. Durchführungsanordnungen, die den durch den Gemeinderat festgesetzten fundamentalen dienstrechtlichen Rahmen weder ändern noch erweitern oder ergänzen. Ein Eingriff in die Kompetenzen des Gemeinderates erfolgte damit nicht.

Soweit Gemeinderat Mag. (FH) Juvan in seiner Eingabe die von der Aufsichtsbehörde nicht weiter aufgegriffene Einführung einer kurzen/langen Arbeitswoche anspricht, sei dazu der Vollständigkeit halber angemerkt, dass seitens des Bürgermeisters lediglich die generelle Absicht bekundet wurde, den Bediensteten eine höhere zeitliche Flexibilität zuzugestehen, falls die Arbeitsabläufe dies zulassen.

Eine konkrete inhaltliche Ausgestaltung der kurzen/langen Arbeitswoche würde natürlich gemeinsam mit der Personalvertretung erfolgen. Im Falle damit einhergehender Änderungen der grundsätzlichen dienstrechtlichen Regelungen wäre zur Umsetzung selbstverständlich auch eine entsprechende Beschlussfassung des Gemeinderates erforderlich.

ad Punkt 2. Zur Dienstanweisung vom 22. Dezember 2021:

Vorweg sei klarstellend darauf hingewiesen, dass weder eine Dienstanweisung vom 22. Dezember 2021 noch eine Dienstanweisung vom 22. Dezember 2022 (vgl. Punkt 3. des Schreibens der Aufsichtsbehörde) existiert. Jene Dienstanweisung, auf die sich Gemeinderat Mag. (FH) Juvan und die Aufsichtsbehörde im vorliegenden Zusammenhang wohl beziehen, datiert vom **20. Dezember 2021** und wird diese Dienstanweisung allen weiteren Ausführungen zugrunde gelegt.





ad Punkt 2. lit a.):

§ 34 Abs 2 Klagenfurter Stadtrecht lautet:

Der Gemeinderat hat den grundlegenden Inhalt der durch die Stadt abzuschließenden Dienstverträge durch Dienstordnungen festzulegen; der Abschluss von Kollektivverträgen bedarf seiner Zustimmung.

Gemäß dem eindeutigen Wortlaut des § 34 Abs. 2 Klagenfurter Stadtrecht hat der Gemeinderat somit den **grundlegenden Inhalt** der durch die Stadt abzuschließenden Dienstverträge durch Dienstordnungen festzulegen. Damit einhergehend sind wohl auch Änderungen dieses grundlegenden Inhaltes der durch die Stadt abzuschließenden Dienstverträge dem Gemeinderat vorbehalten.

Unter dem grundlegenden Inhalt sind die **fundamentalen** dienstrechtlichen Regelungen zu verstehen. Mit anderen Worten: Der Gemeinderat hat die Aufgabe, ein dienstrechtliches Gerüst im Sinne eines elementaren rechtlichen Rahmens zu schaffen, mit dem die wichtigsten die Belegschaft der Landeshauptstadt betreffenden dienstrechtlichen Sachverhalte **dem Grunde nach** geregelt werden.

Diese Aufgabe hat der Gemeinderat durch Beschluss der Vertragsbedienstetenordnung 1985, die eben jenen in § 34 Abs. 2 Klagenfurter Stadtrecht genannten grundlegenden Inhalt der durch die Landeshauptstadt abzuschließenden Dienstverträge regelt, wahrgenommen.

Tatsächliche Änderungen der Vertragsbedienstetenordnung 1985 und damit der fundamentalen rechtlichen Rahmenregelungen für die durch die Landeshauptstadt abzuschließenden Dienstverträge wurden und werden stets durch den Gemeinderat als dem dafür zuständigen Organ der Landeshauptstadt beschlossen. In die Kompetenz des Gemeinderates fallen somit die Festlegung und/oder Änderung des elementaren rechtlichen Rahmens für die städtischen Dienstverträge.

Davon streng zu unterscheiden sind jedoch Anordnungen zur Regelung dienstrechtlicher Sachverhaltskonstellationen im Zuge des gewöhnlichen Geschäftsbetriebes, die sich innerhalb des vom Gemeinderat in Form der Vertragsbedienstetenordnung 1985 festgelegten grundsätzlichen dienstrechtlichen Rahmens bewegen. Derartige Aus- bzw. Durchführungsanordnungen obliegen **nicht** dem Gemeinderat.

ad Punkt 2. lit b.)

§ 78 Abs. 1 Klagenfurter Stadtrecht lautet:

Die Geschäfte der Stadt sind durch den Magistrat zu besorgen.

§ 79 Abs. 1 Klagenfurter Stadtrecht lautet:

Der Bürgermeister ist der Vorstand des Magistrates. Ihm unterstehen die Bediensteten der Stadt.

Der bereits angesprochene gewöhnliche Geschäftsbetrieb der Landeshauptstadt ist somit durch den Magistrat abzuwickeln. Kraft seiner Funktion als Vorstand des Magistrates, dem sämtliche Bediensteten der Landeshauptstadt unterstehen, hat der Bürgermeister zweifellos die Befugnis, den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb betreffende Anordnungen in Form von Dienstweisungen zu erlassen. Davon umfasst sind denklogisch auch dienstrechtliche Regelungen, sofern sie sich in den durch die Vertragsbedienstetenordnung 1985 gezogenen rechtlichen Grenzen bewegen.





Mit der gegenständlichen Dienstanweisung werden keine wie immer gearteten Abweichungen von der Vertragsbedienstetenordnung 1985 verfügt (vgl. dazu im Detail: ad Punkt 2. lit. d. bis ad Punkt 2. lit. f.). Der Bürgermeister war Kraft seiner ihm durch das Klagenfurter Stadtrecht zuerkannten Funktion als Vorstand des Magistrates daher berechtigt, diese Dienstanweisung rechtsverbindlich zu erlassen.

ad Punkt 2. lit. c.):

Die Abstimmung der Dienstanweisung im Vorfeld erfolgte auf breiter Ebene im Zuge zweier Besprechungstermine, konkret am 25. und 30. November 2021.

An den Besprechungen nahmen der Bürgermeister sowie der 1. und 2. Vizebürgermeister, Personalvertreter der Landeshauptstadt einschließlich des Vorsitzenden-Stellvertreters des Zentralausschusses (der Vorsitzende des Zentralausschusses konnte an den genannten Besprechungen aufgrund einer innerfamiliären COVID-19-Erkrankung nicht teilnehmen), außerdem Vertreter der Gewerkschaft younion einschließlich des Landessekretärs der Landesgruppe Kärnten sowie der Magistratsdirektor, der Leiter der Abteilung Personal und der Leiter der Abteilung Finanzen teil.

Hinsichtlich der von der Aufsichtsbehörde aufgeworfenen Frage, mit welchem Organ der Personalvertretung eine Abstimmung der gegenständlichen Dienstanweisung erfolgte, darf nicht übersehen werden, dass der Zweck des Personalvertretungsrechtes primär jener ist, den Belegschaftsvertretern Möglichkeiten zu geben, die Bediensteten vor dienstgeberseitigen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu schützen.

Mit der gegenständlichen Dienstanweisung wurden aber keine Anordnungen getroffen, die Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Bediensteten der Landeshauptstadt zur Folge hätten. Ebenso wenig kommt es zu Eingriffen in bestehendes Dienstrecht oder bestehende Dienstverträge.

Aus rein rechtlicher Sicht war damit eine Einbindung oder die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung im Sinne des Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz nicht erforderlich, wiewohl die Personalvertretung, wie oben ausgeführt, im Vorfeld selbstverständlich vollumfänglich eingebunden war.

ad Punkt 2. lit d.):

Die Aufsichtsbehörde vermeint, die Gewährung von zusätzlichen freien Tagen sei entweder als Sonderurlaub im Sinne des § 33a Vertragsbedienstetenordnung 1985 oder als Dienstfreistellung zu qualifizieren.

§ 33a Vertragsbedienstetenordnung 1985 lautet:

§ 33a

Sonderurlaub

- (1) Dem Vertragsbediensteten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.*
- (2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.*





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

Der Wortlaut des § 33a Abs. 1 Vertragsbedienstetenordnung 1985 zeigt bereits eindeutig, dass der Sonderurlaub die Möglichkeit einräumt, **einzelnen** Bediensteten aus in ihrer Sphäre gelegenen berücksichtigungswürdigen Gründen zusätzliche bezahlte Freizeit zu gewähren, nicht aber der Belegschaft in ihrer Gesamtheit.

Ebenso zielt die Dienstfreistellung hinsichtlich des Adressatenkreises nicht auf die Gesamtbelegschaft sondern auf einzelne Bedienstete ab. Im Unterschied zum Sonderurlaub sind die Gründe für eine Dienstfreistellung als arbeitgeberseitiger Verzicht auf die Arbeitsleistung einzelner Dienstnehmer jedoch der Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen.

Die mit der gegenständlichen Dienstanweisung gewährten zusätzlichen freien Tage sind somit weder unter das Rechtsinstitut des Sonderurlaubes noch unter jenes der Dienstfreistellung zu subsumieren. Aus rechtlicher Sicht handelt es sich dabei vielmehr um eine einmalig für das Jahr 2022 gewährte freiwillige Leistung durch die Landeshauptstadt als Dienstgeberin.

ad Punkt 2. lit. e.)

Mit dem relativ unbestimmten Verweis auf „§§ 31ff VBO“ im Schreiben der Aufsichtsbehörde dürften im gegebenen Zusammenhang die den Erholungsurlaub und die damit unmittelbar zusammenhängenden Themenbereiche regelnden Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1985 gemeint sein. Diese Bestimmungen lauten, wie folgt:

§ 31

Ausmaß des Erholungsurlaubes

- (1) *Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub.*
- (2) *Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Vertragsbedienstete Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen. (Novelle 2008)*
- (2a) *Abweichend von Abs. 2 darf der Verbrauch von Erholungsurlaub und Zeitausgleich vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn*
- 1. dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist,*
 - 2. der Vertragsbedienstete dienstfähig ist und*
 - 3. der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist.*
- In diesem Fall müssen im Kalenderjahr nicht mehr als eine Woche an Urlaubs- und Zeitguthaben entsprechend der individuellen regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten verbraucht werden. (Novelle 2020)*





- (3) *Der Erholungsurlaub beträgt in jedem Kalenderjahr (Novelle 2008)*
30 Werktage bei einem Dienstalter von weniger als 18 Jahren,
33 Werktage bei einem Dienstalter von 18 Jahren,
36 Werktage bei einem Dienstalter von 25 Jahren.
- (4) *Das Urlaubsmaß beträgt in jedem Kalenderjahr 33 Werktage für den Vertragsbediensteten, dessen Monatsbezug*
a) *in der Entlohnungsgruppe D oder einer vergleichbaren Entlohnungsgruppe den Betrag des Bezuges der Entlohnungsstufe 8 der Dienstklasse IV*
b) *in der Entlohnungsgruppe C oder einer vergleichbaren Entlohnungsgruppe den Betrag des Bezuges der Entlohnungsstufe 2 der Dienstklasse V*
c) *in der Entlohnungsgruppe B oder einer vergleichbaren Entlohnungsgruppe den Betrag des Bezuges der Entlohnungsstufe 4 der Dienstklasse V*
d) *in der Entlohnungsgruppe A oder einer vergleichbaren Entlohnungsgruppe den Betrag des Bezuges der Entlohnungsstufe 5 der Dienstklasse V erreicht hat oder um höchstens EUR 1,82 unter diesem Betrag liegt. (Novelle 2008)*
- (5), (6) und (7) *entfallen*
- (8) *Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 3 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist; zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zur Stadt zurückgelegte Zeit. Zeiten, die dem Vertragsbediensteten wegen der Überstellung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht angerechnet wurden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Entlohnungsgruppe anrechenbar wären. Dem Vertragsbediensteten, der ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist und einer Entlohnungsgruppe angehört, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich insoweit, als dem Vertragsbediensteten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters bereits berücksichtigt wurde.*
- (9) *Das Urlaubsausmaß richtet sich nach der im Kalenderjahr maßgebenden Dienstzeit oder besoldungsrechtlichen Stellung.*
- (10) *Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Zusatzurlaub, wenn am Stichtag eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:*
1. *Minderung der Erwerbsfähigkeit, die zum Bezug einer Rente aufgrund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964 - jeweils in der derzeit geltenden Fassung – berechtigt,*
2. *Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste einer Gebietskörperschaft,*
3. *Besitzer eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970*
4. *Besitzer einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes 1969. Dieser beträgt:*
bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens
10 v. H. 2 Werktage,
30 v. H. 4 Werktage,
50 v. H. 5 Werktage,
60 v. H. 6 Werktage.





Für die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit gelten die Bestimmungen des § 7 Abs. 2 des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957. Der blinde Vertragsbedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Werktage.

- (11) Vertragsbediensteten, deren Gesundheit durch ihre dienstliche Tätigkeit besonders gefährdet ist, kann eine angemessene Verlängerung desurlaubes - jedoch nicht um mehr als 8 Werktage - gewährt werden.
- (12) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses 1/12 des jährlichen Ausmaßes.
- (13) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Kalenderjahr entspricht.
- (14) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 12 und 13 Teile von Tagen, so sind sie als ganze Tage aufzurunden.
- (15) Dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gestattet werden.
- (16) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.
- (17) Aus zwingenden dienstlichen Gründen kann ein bewilligter Urlaub widerrufen werden. Dem Vertragsbediensteten daraus erwachsende Reisekosten sind nach den Bestimmungen über Reisegebühren, sonstige Mehrkosten in der nachgewiesenen Höhe zu vergüten.

§ 31a
entfällt (Novelle 2008)

§ 31b
Urlaubersatzleistung (Novelle 2008)

- (1) Dem Vertragsbediensteten gebührt für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entsprechenden Erholungsurlaub. Bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.
- (2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn
 - a) der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt übernommen wird,
 - b) der unkündbar gestellte Vertragsbedienstete aus dem Dienst ausscheidet und auf die Abfertigung zu Gunsten einer Pensionsleistung gemäß § 44 verzichtet hat.





- (3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
- (4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Kärntner Mutterschutz und Eltern-Karenzgesetz (K-MEKG 2002, LGBl. Nr. 63/2002) durch
 1. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
 2. begründeten vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten,
 3. Kündigung seitens des Dienstgebers oder
 4. einvernehmliche Auflösung,ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.
- (5) Die Ersatzleistung nach den Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Vertragsbediensteten endet.

§ 31c

Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubersatzleistung

Der Vertragsbedienstete verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub und auf Urlaubersatzleistung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Er verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub, wenn er aus seinem Verschulden entlassen wird; der Anspruch auf Urlaubersatzleistung bleibt ihm in diesem Fall gewahrt. (Novelle 2008)

§ 32

entfällt

§ 33

Erkrankung während des Erholungsurlaubes

- (1) *Erkrankt ein Vertragsbediensteter während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Vertragsbedienstete durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Ist das Urlaubsausmaß des Vertragsbediensteten in Stunden ausgedrückt, so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Vertragsbedienstete während der Tage seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.*
- (2) *Der Vertragsbedienstete hat der Dienststelle, die den Erholungsurlaub festlegt, die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Vertragsbedienstete ohne schuldhaftes Verzug ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Vertragsbedienstete während seines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgte und hiefür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.*





- (3) *Erkrankt der Vertragsbedienstete, der während eines Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.*
- (4) *Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für den Vertragsbediensteten, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.*

Aus welchen Gründen die Aufsichtsbehörde nun zu der (unbegründet gebliebenen) Auffassung gelangt, die gegenständliche einmalig für das Jahr 2022 gewährte freiwillige Leistung änderte diese §§ 31ff. Vertragsbedienstetenordnung 1985, ist rechtlich nicht nachvollziehbar.

Der Jahresurlaubsanspruch der einzelnen Bediensteten für das Jahr 2022 und die folgenden Jahre richtet sich selbstredend unverändert weiterhin nach den diesbezüglichen Regelungen in § 31 Vertragsbedienstetenordnung 1985. Der oben erörterten rechtlichen Qualifikation der zusätzlichen freien Tage als **einmalige freiwillige Leistung der Landeshauptstadt als Dienstgeberin für das Jahr 2022** ist bereits immanent, dass damit der grundlegende durch die Vertragsbedienstetenordnung 1985 diesbezüglich gezogene rechtliche Rahmen gerade nicht geändert respektive erweitert werden soll.

Durch die Dienstanweisung wurde der Jahresurlaubsanspruch der Bediensteten somit nicht etwa dauerhaft erhöht, handelt es sich bei der zusätzlich gewährten Freizeit doch um eine zeitlich auf das Jahr 2022 begrenzte Maßnahme. Ebenso unverändert bleiben sämtliche sonstige oben zitierte, den Erholungsurlaub, dessen Anfall, Konsumation, Verfall und Verlust sowie die Urlaubersatzleistung regelnde Bestimmungen der Vertragsbedienstetenordnung 1985.

Die von der Aufsichtsbehörde behauptete Änderung der §§ 31ff. Vertragsbedienstetenordnung 1985 liegt damit nicht vor.

Die mit der Dienstanweisung gewährten zusätzlichen freien Tage gelten, wie gesagt, ausschließlich für das Jahr 2022 und sind bei sonstigem Verfall auch in diesem Jahr vollständig zu konsumieren. Zwei dieser freien Tage sind zudem Fenstertage (07. Jänner 2022 und 09. Dezember 2022), die im Rahmen von Betriebsurlaub zu konsumieren sind, da der Magistrat an diesen Tagen – mit Ausnahme jener Organisationseinheiten, in denen der Dienstbetrieb aus Systemgründen ganz oder teilweise aufrecht bleiben muss (z.B. Abteilung Feuerwehr) – geschlossen ist.

Die Landeshauptstadt erspart sich durch diese Vorgehensweise erhebliche Energiekosten für jeweils vier Tage. Außerdem sind diese Maßnahmen auch angesichts der ohnehin auf einem hohen Niveau befindlichen und weiter steigenden COVID-19-Infektionszahlen geboten.

Weiters ist in diesem Zusammenhang ausdrücklich festzuhalten, dass die jährlich im Vorhinein durch entsprechende Dienstanweisungen erfolgende Gewährung zusätzlicher Freizeit auch im Hinblick auf entsprechende Feiertagskonstellationen seit mehreren Jahrzehnten üblich ist.

Exemplarisch seien hier zunächst der 24. und 31. Dezember (sofern Arbeitstage) als regelmäßig per Dienstanweisung für das jeweilige Kalenderjahr gewährte zusätzliche Freizeit genannt.





Zudem hat beispielsweise Bürgermeister Hofrat Mag. iur. Leopold Guggenberger bereits im Jahr 1985 per Dienstanweisung am 27. Dezember als Fenstertag – der 24. Dezember war im Jahr 1985 ein Dienstag – dienstfrei gewährt.

Am Freitag, den 27. Dezember 1996 – auch ein Fenstertag – hat Bürgermeister Hofrat Mag. iur. Guggenberger ebenfalls per Dienstanweisung dienstfrei gewährt.

Bürgermeisterin Dr. med. univ. Maria-Luise Mathiaschitz hat per Dienstanweisung Montag den 30. Dezember 2019, der aufgrund des dienstfreien 31. Dezember 2019 ebenso ein Fenstertag war, als zusätzlichen dienstfreien Tag gewährt.

Die jährlich durch Dienstanweisung erfolgende Gewährung zusätzlicher Freizeit als dienstgeberseitige freiwillige Leistung ist somit seit rund 40 Jahren üblich, ohne damit aus rechtlicher Sicht jemals eine angebliche Änderung der grundlegenden Inhalte der durch die Landeshauptstadt abzuschließenden Dienstverträge zu verknüpfen.

Wie im Vorangegangenen ausführlich dargelegt, sind die §§ 31ff. Vertragsbedienstetenordnung 1985 durch die Dienstanweisung entgegen der Ansicht der Aufsichtsbehörde somit nicht geändert worden. Mangels jedweder (Neu-)Regelung oder Änderung der grundlegenden Urlaubsbestimmungen, war es aus rein rechtlicher Sicht auch nicht erforderlich, dahingehend Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen.

ad Punkt 2. lit. f.):

Es trifft **nicht** zu, dass die Vertragsbedienstetenordnung 1985 keine Regelung zu Ruhepausen enthält. § 1 Abs. 5 Vertragsbedienstetenordnung 1985 lautet:

(Novelle 2008) Nachstehend angeführte Paragraphen des Stadtbeamtengesetzes 1993 (K-StBG 1993) sind sinngemäß anzuwenden:

- 1. §§ 2 - 5, 8, 9, 12, 14, 18 – 32, 34 – 59, 61, 63 – 65, 67, 68 Abs. 1 und 2, Abs. 6 bis 9, Abs. 11 bis 15, 70 – 72a, 74 – 76, 78, 79, 80 Abs. 1 bis 3, 81 Abs. 1 und 4, 82, 83, und 84;*
- 2. §§ 60, 66, 80 Abs. 4 und 5, 81 Abs. 2 und 3, 102 – 147, darüber hinaus nur für unkündbar gestellte Vertragsbedienstete bzw. Bezieher einer Pensionsleistung gemäß § 44 dieser Vorschrift.*

Demnach ist § 48a Kärntner Stadtbeamtengesetz sinngemäß anzuwenden. § 48a Kärntner Stadtbeamtengesetz lautet:

§ 48a

Dienstzeit

§§ 48a bis 48f K-DRG 1994, LGBl. Nr. 71, gelten sinngemäß.

§ 48a Kärntner Stadtbeamtengesetz verweist weiter auf die Ruhepausenregelung des § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetzes, die somit ebenfalls sinngemäß gilt. § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetz lautet:





§ 48b
Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Beamten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

Die Vertragsbedienstetenordnung 1985 erklärt somit § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetz für sinngemäß anwendbar. Die Frage, ob die Ruhepause in die Tagesarbeitszeit zu integrieren ist oder nicht, lässt § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetz offen – es sind damit beide Varianten zulässig.

Mit der Dienstanweisung wird nunmehr im Sinne einer Ausführungsanordnung festgelegt, dass die tägliche Ruhepause in die Tagesarbeitszeit integriert ist. Die vermeintliche Ergänzung der Vertragsbedienstetenordnung 1985, wie von der Aufsichtsbehörde offenbar angenommen, ist damit aber **nicht** verbunden.

Voraussetzung für eine solche Ergänzung wäre das Fehlen einer Ruhepausenregelung oder die Geltung einer der Pausenintegration in die Tagesarbeitszeit entgegenstehenden Regelung. **Beides liegt nicht vor.**

Wie ausgeführt, gilt in der Vertragsbedienstetenordnung 1985 Kraft Verweises die Pausenregelung des § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetz. Eine Ruhepausenregelung ist somit vorhanden. Mit der gegenständlichen Dienstanweisung wurde dahingehend somit keine Ergänzung der Vertragsbedienstetenordnung 1985 vorgenommen.

Weiters lässt § 48b Kärntner Dienstrechtsgesetz – ganz im Sinne einer der Vertragsbedienstetenordnung 1985 entsprechenden Grundsatzregelung – die Frage, ob die Pausenzeit in die Tagesarbeitszeit zu integrieren ist oder nicht, (bewusst) offen.

Aus rechtlicher Sicht sind damit verschiedene Varianten zulässig. Die in der Vertragsbedienstetenordnung 1985 bestehende Regelung zu Ruhepausen steht damit der mit der Dienstanweisung verfügten Integration der Pause in die Tagesarbeitszeit **nicht** entgegen, sodass auch insofern keine Ergänzung (oder Änderung) der Vertragsbedienstetenordnung 1985 erfolgt ist.

Außerdem ändern sich durch die integrierte Pause weder die Dienstplanung noch das Ausmaß der jeweiligen Tagessollarbeitszeit, das Ausmaß der Wochensollarbeitszeit oder die Lage der Dienstzeit. Der durch die Vertragsbedienstetenordnung 1985 hinsichtlich der Dienstzeit und Dienstplanung gezogene elementare rechtliche Rahmen wird durch die Dienstanweisung somit nicht berührt, geändert oder ergänzt.

Da die mit der DA festgelegte Integration der Pause nicht als (Neu-)Regelung der Dienstzeit im Sinne des Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes zu qualifizieren ist, war auch in diesem Punkt aus rein rechtlicher Sicht die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung nicht erforderlich.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass integrierte Pausen in einigen Organisationseinheiten der Landeshauptstadt – wie etwa die in den Schichtplan integrierten Pausen in der Abteilung Feuerwehr, die Mittagspausen im Bereich der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen oder Jausenpausen in handwerklichen Bereichen, wie in der Abteilung Straßenbau und Verkehr oder in der Abteilung Stadtgarten – bereits seit Langem Anwendung finden.





Die mit der DA verfügte, generelle Integration einer in Summe halbstündigen Pause in die Tagesarbeitszeit dient damit lediglich der organisationsweiten Harmonisierung der Pausenregelung.

Durch die Integration der Pause in die Tagesarbeitszeit wird außerdem insgesamt eine über den Arbeitstag verteilte flexiblere Pausengestaltung möglich, wodurch generell den Erfordernissen des Dienstbetriebes, aber auch den nach wie vor herrschenden pandemiebedingten besonderen dienstlichen Anforderungen besser entsprochen werden kann.

Infolge der Integration in die Tagesarbeitszeit und der damit einhergehenden Flexibilisierung der Pausengestaltungen sind Pausen bei (plötzlich) auftretendem dienstlichen Bedarf, wie dies für die in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen tätigen Bediensteten seit jeher üblich ist – selbstverständlich auch zu unterbrechen, um die dienstliche Tätigkeit aufzunehmen. Die integrierte Pause ist daher mit einer gewissen Arbeitsbereitschaft verbunden, weshalb auch etwaige Nebengebühren fortlaufend gewährt werden.

Zusammenfassung:

Die Vertragsbedienstetenordnung 1985 gibt den grundlegenden und somit elementaren rechtlichen Rahmen für die durch die Landeshauptstadt abzuschließenden Dienstverträge vor. Der Gemeinderat hat mit Beschluss der Vertragsbedienstetenordnung 1985 seine ihm gemäß § 34 Abs. 2 des Klagenfurter Stadtrechtes obliegende Aufgabe erfüllt.

Die Erlassung von dienstrechtlichen Aus- bzw. Durchführungsanordnungen, die sich als solche innerhalb der durch die Vertragsbedienstetenordnung 1985 gezogenen dienstrechtlichen Grenzen bewegen, fällt demgegenüber nicht in den Aufgabenbereich des Gemeinderates.

Solcherart gewöhnlicher Geschäftsbetrieb ist durch den Magistrat zu besorgen, dessen Vorstand der Bürgermeister ist, dem in dieser Funktion sämtliche Bediensteten unterstehen.

Der Bürgermeister ist damit ohne jeden Zweifel berechtigt, dienstrechtliche Aus- und Durchführungsanordnungen unter Beachtung des rechtlichen Rahmens der Vertragsbedienstetenordnung 1985 zu erlassen. Nichts anderes ist mit der gegenständlichen Dienstanweisung erfolgt.

Wie oben detailliert erörtert, haben weder die seit Jahrzehnten übliche Gewährung zusätzlicher Freizeit per Dienstanweisung noch die nunmehr zum Zwecke der organisationsweiten Harmonisierung und Flexibilisierung von Pausenregelungen verfügte Integration der täglichen Ruhepause in die Tagesarbeitszeit eine Änderung oder Ergänzung des in der Vertragsbedienstetenordnung 1985 festgelegten grundlegenden Inhaltes der durch die Landeshauptstadt abzuschließenden Dienstverträge zur Folge.

Die Vertragsbedienstetenordnung 1985 bleibt somit vollkommen unverändert – ein Eingriff in die Kompetenzen des Gemeinderates erfolgte klar ersichtlich nicht. Die dahingehenden Vorwürfe entbehren jeglichen rechtlichen Gehalts, lassen zugleich aber den Eindruck entstehen, dass hier der Versuch unternommen wird, tatsächlich nicht existierende Rechtsprobleme zu konstruieren.

Aus den oben getätigten sachlichen und rechtlichen Ausführungen lässt sich im Ergebnis jedenfalls zwanglos und eindeutig ableiten, dass der Erlass der gegenständlichen Dienstanweisung und damit meine Handlungen als Bürgermeister völlig rechtmäßig erfolgt sind.





Es ist schade, dass damit der Versuch unternommen wird, über die Aufsichtsbehörde politische strategische Ziele zu verfolgen, was sicherlich nicht im Sinne der Bevölkerung ist.

Mit freundlichen Grüßen

Der Bürgermeister:

Beilagen:

- Dienstanweisung Bgm. Christian Scheider vom 22.12.2021
- Dienstanweisungen Bgm. Hofrat Mag. iur. Leopold Guggenberger aus den Jahren 1985 und 1996
- Dienstanweisung Bgm. Dr.ⁱⁿ med. univ. Maria-Luise Mathiaschitz vom 20.11.2019



An die
Magistratsdirektion
alle Magistratsabteilungen und -dienststellen
und an das Kontrollamt

20.12.2021

Betreff: Arbeitsruhe für das Jahr 2022
 Integrierte Pause

DIENSTANWEISUNG

I. Arbeitsruhe für das Jahr 2022:

Für die Bediensteten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee haben im Kalenderjahr 2022 ausschließlich nachstehende, im § 1 Abs 1 Feiertagsruhegesetz 1957 i.d.g.F. festgesetzte Tage als Feiertage zu gelten:

01.01.2022	Neujahr	(Samstag)
06.01.2022	Heilige Drei Könige	(Donnerstag)
18.04.2022	Ostermontag	(Montag)
01.05.2022	Staatsfeiertag	(Sonntag)
26.05.2022	Christi Himmelfahrt	(Donnerstag)
06.06.2022	Pfingstmontag	(Montag)
16.06.2022	Fronleichnam	(Donnerstag)
15.08.2022	Mariä Himmelfahrt	(Montag)
26.10.2022	Nationalfeiertag	(Mittwoch)
01.11.2022	Allerheiligen	(Dienstag)
08.12.2022	Mariä Empfängnis	(Donnerstag)
25.12.2022	Christtag	(Sonntag)
26.12.2022	Stefanitag	(Montag)

Der Karfreitag gilt im Sinne des § 1 Abs 1 Feiertagsruhegesetz 1957 i.d.g.F. für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-Methodistischen Kirche nicht als Feiertag. Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass der ebenfalls mit 22.3.2019 in Kraft getretene § 7a Arbeitsruhegesetz (ARG), der den einseitigen Urlaubsantritt („persönlichen Feiertag“) regelt, gemäß der Ausnahmeregelung in § 1 Abs 2 Z 1 ARG in Verbindung mit § 7a Abs 3 ARG für die Bediensteten der Landeshauptstadt nicht gilt.



Im Einvernehmen mit der Personalvertretung wird darüber hinaus nach Maßgabe des Dienstes an nachstehenden Tagen die Dienstzeit ganz oder teilweise aliquot der für die jeweiligen Bediensteten geltenden Tagessollzeit reduziert. Bediensteten, die aufgrund ihrer Diensterteilung oder der dienstlichen Erfordernisse Dienst zu versehen haben und dadurch Mehrleistungen erbringen, wird ein entsprechender Zeitausgleich zuerkannt. Eine Überstundenentlohnung ist ausgeschlossen. Das Ausmaß des Zeitausgleiches ergibt sich ausgehend vom Standardsollzeitmodell (Montag bis Donnerstag: 8:30 Stunden Sollzeit, Freitag: 6:00 Stunden Sollzeit) wie folgt:

		<u>Zeitausgleich</u>	
07.01.2022	Fenstertag	(Freitag)	6 Stunden
01.03.2022	Faschingsdienstag	(Nachmittag)	3 ½ Stunden
15.04.2022	Karfreitag	(ab 12.00 Uhr)	1 ½ Stunden
10.10.2022	Kärntner Volksabstimmung	(Nachmittag)	3 ½ Stunden
02.11.2022	Allerseelen	(Nachmittag)	3 ½ Stunden
09.12.2022	Fenstertag	(Freitag)	6 Stunden
24.12.2022	Heiliger Abend	(Samstag)	-----
31.12.2022	Silvester	(Samstag)	-----

Zusätzlich wird den Bediensteten im Jahr 2022 ein weiterer freier Tag gewährt, der unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten bei sonstigem Verfall im Jahr 2022 zu konsumieren ist.

II. Integrierte Pause:

Ab 1. Jänner 2022 ist die halbstündige Pause in die jeweilige Tagesarbeitszeit integriert. Das elektronische Zeiterfassungssystem ist dahingehend adaptiert, dass der automatisch generierte halbstündige Pausenabzug im Zuge der Berechnung der Gesamttagesarbeitszeit ausgleichend berücksichtigt wird.

Die Bedienung der Zeiterfassungsterminals bei Antritt der Pause und bei der Rückkehr aus der Pause ist unverändert wie bisher vorzunehmen.

In jenen Bereichen, in denen die Pause derzeit bereits in die jeweilige Tagesarbeitszeit integriert ist, ist dies weiterhin in einem Gesamtausmaß von 30 Minuten zu gewähren.

Mit der genannten Maßnahme ist eine Harmonisierung der Mittagspausenregelung für sämtliche Organisationseinheiten des Magistrates erreicht.

Der Bürgermeister



Christian Scheider



Der Bürgermeister der Landeshauptstadt Klagenfurt

Arbeitsruhe zu den
Weihnachtsfeiertagen 1985

An

1. die Magistratsdirektion
2. alle Magistratsabteilungen
4. alle Magistratsunterabteilungen
Dienststellen und Betriebe
5. die Personalvertretung

nachrichtlich an:

die Mitglieder des Stadtsenates

D i e n s t a n w e i s u n g

Mit Dienstanweisung vom 8. November 1984 wurde nach Maßgabe des Dienstes u.a.
dienstfrei gewährt:

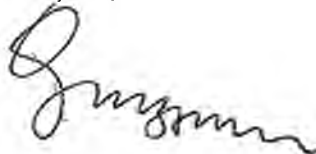
24. Dezember 1985	Heiliger Abend	8 1/2 Stunden Zeitausgleich
31. Dezember 1985	Silvester	8 1/2 Stunden Zeitausgleich

nunmehr auch:

27. Dezember 1985	Freitag	6 Stunden Zeitausgleich
-------------------	---------	-------------------------

Bediensteten, die aufgrund Ihrer Dienstenteilung oder der dienstlichen Erfordernisse
Dienst zu versehen haben und dadurch Mehrleistungen erfüllen, ist ein Zeitausgleich
in dem oben angeführten Ausmaß zuzuerkennen, wobei eine Überstundenentlohnung ausge-
schlossen ist.

Der Bürgermeister:



Der Bürgermeister der Landeshauptstadt Klagenfurt

Urlauf! F

[Handwritten signature]

5 R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

... auf Kosten der Stadt Klagenfurt

Betr.: Arbeitsruhe für den
Bereich der Landeshaupt-
stadt Klagenfurt am 27.12.1996

Klagenfurt, 4.12.1996

D i e n s t a n w e i s u n g

Im Einvernehmen mit der Personalvertretung wird nach Maßgabe des Dienstes unter anderem aus heizökonomischen Gründen am Freitag, dem 27.12.1996, dienstfrei gewährt, wobei vollbeschäftigten Bediensteten, die auf Grund ihrer Diensterteilung oder der dienstlichen Erfordernisse Dienst zu versehen haben und dadurch Mehrleistungen erbringen, ein Zeitausgleich von 6 Stunden zuerkannt wird (Überstundenentlohnung ist ausgeschlossen). Teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist entsprechend dem Verhältnis des Beschäftigungsmaßes zur Vollbeschäftigung Zeitausgleich zu gewähren.

Der Bürgermeister:

[Handwritten signature]

Klagenfurt am Wörthersee, am 20.11.2019

Dienstzeitregelung für Weihnachten 2019 Dienstanweisung

Aufgrund der besonderen Feiertagskonstellation zu Weihnachten wird in Ergänzung der Dienstanweisung betreffend Arbeitsruhe für das Kalenderjahr 2019 folgende Regelung getroffen:

Am 27.12 und 30.12.2019 bleibt der Magistrat geschlossen.

Die Bediensteten sowie die für die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee tätigen Leasingkräfte haben daher am Freitag, den 27.12.2019 Urlaub respektive Zeitausgleich zu konsumieren, sofern sie nicht in Organisationseinheiten tätig sind, in denen der Dienstbetrieb ganz oder teilweise aufrecht zu erhalten ist.

Am Montag, den 30.12.2019 wird den Bediensteten sowie den für die Landeshauptstadt tätigen Leasingarbeitskräften ein freier Tag gewährt.

In jenen Organisationseinheiten, in denen der Dienstbetrieb ganz oder teilweise aufrechterhalten werden muss, wird den Bediensteten sowie den für die Landeshauptstadt tätigen Leasingarbeitskräften, die am 30.12.2019 Dienst zu versehen haben, eine Zeitgutschrift im Ausmaß ihrer jeweiligen Tagessollzeit zuerkannt.

Der Magistratsdirektor



Dr. Peter Jost

Die Bürgermeisterin



Dr. Maria-Luise Mathiaschitz

