



**Kommunal
Akademie NÖ**

Community Management Academy

*Wir bilden Wissen.
aktuell · praxisnah · vor Ort*



Dienst- und Besoldungsrecht der nÖ. MusikschullehrerInnen

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Copyright
by
Kommunalakademie Niederösterreich
(Community Management Academy)
Landhausplatz 1, Haus 5
3109 St. Pölten

Erstellung und Bearbeitung: Mag. Johannes Landsteiner

Hinweis: Dieses Skriptum dient als Schulungsunterlage bei der
Leiterakademie Teil B 2019 – Lehrgang für MusikschulleiterInnen

Inhaltsübersicht

	Seite
Das privatrechtliche Dienstverhältnis	4
Dienstvertrag	9
Dienstzweig, Aufnahmeerfordernisse	10
Sonderbestimmungen für MusikschulleiterInnen	12
Rechte und Pflichten	15
Arbeitszeit	23
Entlohnung	31
Entlohnungsschema IL	40
Stichtag und Vorrückung	42
Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe	51
Beendigung von Dienstverhältnissen	52

DAS PRIVATRECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNIS:

1. Allgemeines

Der überwiegende Teil der bei den Gemeinden oder Gemeindeverbänden beschäftigten MusikschullehrerInnen steht im privatrechtlichen Dienstverhältnis zu dieser Gebietskörperschaft. Hier spricht man von **Vertragsbediensteten**, da das Dienstverhältnis auf Grund eines Vertrages (**Dienstvertrag**) zu Stande kommt.

Vertragsbedienstete sind – im Gegensatz zu Beamten – **pensionsversichert** und erhalten bei Beendigung des Dienstverhältnisses und Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen eine Pension von der Pensionsversicherungsanstalt.

Die Aufnahme erfolgt durch Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Gemeinde (dem Gemeindeverband) und den Vertragsbediensteten. Auf diese Dienstverhältnisse finden grundsätzlich die Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG), LGBl. 2420, Anwendung. Für alle ab 1. September 1999 neu aufgenommenen MusikschullehrerInnen einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes gelten – unabhängig vom Ausmaß der Lehrverpflichtung – die Bestimmungen des **III. Abschnittes des GVBG** (§§ 46 bis 46j).

Auf die zum 31. August 1999 beschäftigten MusikschullehrerInnen finden diese Bestimmungen nur dann Anwendung, wenn sie schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben (**Optionsrecht**). Jedenfalls aber Anwendung finden die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des § 46c GVBG (Jahresarbeitszeit).

Nach § 46 GVBG finden auf die Dienstverhältnisse von MusikschullehrerInnen die Bestimmungen des **Vertragsbedienstetengesetzes 1948** (VBG 1948), BGBl. Nr. 86 idF BGBl. I Nr. 8/2014, sinngemäß Anwendung, sofern in den **§§ 46a bis 46j GVBG** nichts anderes bestimmt wird.

Die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG 1948), BGBl. Nr. 86 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014, finden auf die Dienstverhältnisse der MusikschullehrerInnen sinngemäß Anwendung, sofern im III. Abschnitt des GVBG nichts anderes bestimmt ist. Vorwiegend werden durch die Anwendung des VBG 1948 v.a. folgende Regelungen für MusikschullehrerInnen in Betracht kommen, wobei sich die nachfolgenden Zitate des VBG 1948 auf die Fassung BGBl. I Nr. 8/2014 beziehen:

- Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse (§ 37 Abs. 2 iVm 4 Abs. 4 VBG 1948)
- Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 37 Abs. 2 iVm § 24 VBG 1948)
- Ferien und Urlaub (§ 47 VBG 1948 iVm § 219 BDG 1979)
- Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 37 Abs. 2 iVm §§ 30 ff VBG 1948)
- Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss (§ 37 Abs. 2 iVm § 22 Abs. 1 VBG 1948 und § 20b GehG 1956)
- Anspruch auf Jubiläumszuwendung (§ 37 Abs. 2 iVm § 22 Abs. 1 VBG 1948 und § 20c GehG 1956)
- Sonderurlaub und Karenzurlaub (§ 37 Abs. 2 iVm §§ 29a ff VBG 1948)
- Urlaubersatzleistung (§ 47 Abs. 3 VBG 1948 iVm § 13e GehG 1956)
- Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten (§ 37 Abs. 2 iVm § 30 Abs. 2 bis 6a VBG 1948)

Bei der Anwendung des Bundesrechts ist der statische Verweis im § 54 GVBG zu beachten !!

2. Arten des privatrechtlichen Dienstverhältnisses

Man unterscheidet:

- ⇒ Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit
- ⇒ Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

a) Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

Ein Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, **zeitlich begrenzten Arbeit** oder auf eine **kalendermäßig bestimmte Zeit** abgestellt ist.

Befristete Dienstverhältnisse von MusikschullehrerInnen dürfen grundsätzlich nur **einmal** auf bestimmte Zeit verlängert werden; diese Verlängerung darf **3 Monate nicht übersteigen**. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus **fortgesetzt**, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf **unbestimmte Zeit** eingegangen worden wäre.

Ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit kann nicht durch Kündigung gelöst werden. Das Dienstverhältnis endet durch **Zeitablauf, Entlassung, vorzeitigen Austritt oder einverständliche Auflösung**.

Für den Abschluss von Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit ist der Bürgermeister oder die Bürgermeisterin zuständig, wenn die vereinbarte Vertragsdauer 6 Monate nicht übersteigt, sonst der Gemeindevorstand (Stadtrat). Bei Gemeindeverbänden obliegen die Abschlüsse von Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit dem Obmann oder der Obfrau.

b) Sonderbestimmungen bei Vertretungen:

Auf MusikschullehrerInnen, die nur zur **Vertretung** aufgenommen werden, findet die Einschränkung der **einmaligen Verlängerungsmöglichkeit** auf längstens drei Monate **keine Anwendung**.

Der Dienstvertrag hat den (die) **Namen der vertretenen Person(en)** zu enthalten. Der Judikatur des OGH folgend ist im Dienstvertrag auch der konkrete Vertretungsfall (z.B. auf die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit von) anzuführen.

Eine Vertretung liegt vor, wenn die vertretene Person

1. zur **Gänze** abwesend ist oder eine **Teilbeschäftigung** nach den Bestimmungen der Mutterschutzgesetze oder des NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000, LGBl. 2050, ausübt oder
2. einen **Teil** oder **alle** der ursprünglich für sie in Betracht gekommenen **Stunden nicht unterrichtet**, weil sie ihrerseits eine Vertretung nach Z. 1 oder eine Vertretung übernommen hat, die durch einen solchen Vertretungsfall oder mehrere solcher Vertretungsfälle erforderlich geworden ist.

Dienstverträge für Unterrichtstätigkeiten, die **vor dem 1. Februar** des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen und mit dem Unterrichtsjahr enden, haben als **Ende des Dienstverhältnisses** an Stelle des Endes des Unterrichtsjahres das **Ende des betreffenden Schuljahres** vorzusehen. Dies gilt jedoch nicht für eine Vertretung, wenn anzunehmen ist, dass der Anlass für die Vertretung während der Hauptferien entfällt und ein **Dienstverhältnis ab dem Beginn des anschließenden Unterrichtsjahres nicht vorgesehen** ist.

c) Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit liegt vor, wenn das Dienstverhältnis **ohne bestimmte Zeitangabe** hinsichtlich der Dauer des Dienstverhältnisses abgeschlossen wurde.

Wird ein **auf bestimmte Zeit** eingegangenes Dienstverhältnis **darüber hinaus fortgesetzt**, gilt es **von Anfang an als ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit**.

Für den Abschluss von Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit ist der **Gemeinderat** (bei Gemeindeverbänden: der **Verbandsvorstand**) zuständig.

In Städten mit eigenem Statut schließt die Dienstverhältnisse unabhängig von der Beschäftigungsdauer der **Stadtsebat**.

d) Anhörungsrecht der MusikschulleiterInnen

Den MusikschulleiterInnen kommt keine Kompetenz zur Aufnahme von Personal zu, sie sind aber bei der Aufnahme von MusikschullehrerInnen zu hören.

DIENSTVERTRAG

Das privatrechtliche Dienstverhältnis wird durch den Abschluss eines **Dienstvertrages** begründet. Der Dienstvertrag ist im beiderseitigen Einvernehmen **schriftlich** abzuschließen und von beiden Teilen zu **unterfertigen**.

1. Inhalt des Dienstvertrages

- ⇒ Beginn des Dienstverhältnisses,
- ⇒ Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
- ⇒ ob die Aufnahme nur zur Vertretung erfolgt und welche Person vertreten werden soll,
- ⇒ Dauer des Dienstverhältnisses
 - auf bestimmte Zeit unter Angabe der Dauer
 - unbestimmte Zeit,
- ⇒ Dienstzweig und Entlohnungsgruppe (Beschäftigungsart),
- ⇒ Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
- ⇒ Rechtsgrundlage (III. Abschnitt des GVBG)
- ⇒ Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

2. Ausfolgung des Dienstvertrages

Der Dienstvertrag ist **unverzüglich** nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen.

Der unterfertigte Originaldienstvertrag ist den MusikschullehrerInnen auszuhandigen. Für den Personalakt genügt eine Abschrift (Kopie) des Dienstvertrages.

DIENSTZWEIG, AUFNAHMEERFORDERNISSE

Für MusikschullehrerInnen, die nach den Bestimmungen des GVBG ab 1. September 1999 aufgenommen werden, ist der **Dienstzweig Nr. 108** vorgesehen. Diesem Dienstzweig sind die Entlohnungsgruppen ms1, ms2, ms3 und ms4 zugewiesen.

Die Voraussetzungen für die Einreihung von MusikschullehrerInnen in eine Entlohnungsgruppe sind

- **ein freier Dienstposten im Dienstpostenplan** der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) und
- **die Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse** für die vorgesehene Entlohnungsgruppe.

Entsprechend der Judikatur des OGH richtet sich die Entlohnung nach den geleisteten Diensten. Die Bediensteten sind selbst dann ihrer tatsächlichen Verwendung gemäß einzureihen und zu entlohnen, wenn im Stellenplan eigentlich kein freier Dienstposten dieser Art vorgesehen ist. Soweit besondere Einstufungserfordernisse festgelegt werden, sind aber auch diese zu beachten. Bei diesen Erfordernissen kommt es nur auf die absolvierte Ausbildung an, aber nicht auf den Umfang, die Methode oder den Inhalt der Lehrtätigkeit. Es liegt offenkundig in der Intention des Gesetzgebers, den Abschluss qualifizierter Ausbildungen dadurch zu fördern, dass die Unterrichtstätigkeit eines diplomierten Lehrers höher zu entlohnen ist, ohne dass es weiterer Voraussetzungen bedarf.

Aufnahmeerfordernisse			
Entlohnungsgruppe ms1	Entlohnungsgruppe ms2	Entlohnungsgruppe ms3	Entlohnungsgruppe ms4
Lehramtsstudium IME	Lehramtsstudium ME	1. Diplomprüfung Konzertfach	Lehrgang C NÖ Musikschulwerk
Diplomstudium IGP	IGP I	Bachelorstudium Konzertfach	Hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen
Diplomstudium MBE	Bachelorstudium IGP	Diplomstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik	
Bachelor- und Masterstudium IGP	MBE I	Bachelor- und Masterstudium Katholische Kirchenmusik	
Bachelor- und Masterstudium MBE	Bachelorstudium MBE	Bachelor- und Masterstudium Evangelische Kirchenmusik	
IGP I und 1. Diplomprüfung Konzertfach	Abschluss Diplomstudium Konzertfach	PädAk oder PH (VolkschullehrerIn oder SonderschullehrerIn)	
IGP I und Bachelorstudium Konzertfach	Bachelor- und Masterstudium Konzertfach	PädAk oder PH (HauptschullehrerIn) mit zweitem Studienfach Musik-erziehung oder Instrumental-musikerziehung	
Bachelorstudium IGP und 1. Diplomprüfung Konzertfach	Abschluss Diplomstudium Musiktherapie	Tanz- oder Ballettgymnasium	
Bachelorstudium IGP und Bachelorstudium Konzertfach	Abschluss Tanzpädagogikstudium	facheinschlägiger Lehrgang an einem Konservatorium oder einer Universität	
zwei Diplomstudien IGP I (zwei staatliche Lehrbefähigungen)	Abschluss Ballettstudium	facheinschlägiges Kurzstudium an einer Universität	
zwei Bachelorstudien in der Studienrichtung IGP	Ablegung der Bühnenreifepfung für Tanz oder Musical vor der paritätischen Bühnenprüfungskommission	sechsjährige Verwendung als MusikschullehrerIn und Lehrgang C beim NÖ Musikschulwerk	
IGP I und MBE I			
IGP I und Bachelorstudium MBE			
Bachelorstudium IGP und MBE I			
IGP I und Lehramtsstudium ME			
Bachelorstudium IGP und ME			

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR MUSIKSCHULLEITER/INNEN

1. Dienstpostenplan

Für MusikschulleiterInnen ist ein **gesondert bezeichneter Dienstposten** im Dienstpostenplan der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) vorzusehen.

2. Stellenausschreibung

Eine öffentliche Ausschreibung muss nicht vorgenommen werden, wenn mindestens drei BewerberInnen für den Dienstposten der Musikschulleitung aus dem Kreis der MusikschullehrerInnen der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) vorhanden sind. Für die interne Ausschreibung des Dienstpostens ist eine Bewerbungsfrist von mindestens zwei Wochen vorzusehen.

In jeden anderen Fall hat der Besetzung des Dienstpostens der Musikschulleitung eine öffentliche Ausschreibung sowie die Benachrichtigung der NÖ Landesregierung durch den Bürgermeister oder die Bürgermeisterin (Obmann oder Obfrau des Gemeindeverbandes) voranzugehen. Dabei ist für die Bewerbung eine Frist von mindestens vier Wochen einzuräumen. Sollten nach Ablauf der Bewerbungsfrist nicht mindestens drei Bewerbungen eingelangt sein, ist die Stellenausschreibung mit einer Bewerbungsfrist von mindestens sechs Wochen zu wiederholen und jedenfalls in den "Amtlichen Nachrichten der NÖ Landesregierung" zu verlautbaren. In der ersten Stellenausschreibung ist auf eine allenfalls erforderliche zweite öffentliche Ausschreibung hinzuweisen.

3. Anstellungserfordernisse

Auf den Dienstposten der Musikschulleitung darf nur eine Person aufgenommen werden, die die Aufnahmeerfordernisse für die Entlohnungsgruppe ms1 oder ms2 erfüllt, eine mindestens fünfjährige Unterrichtspraxis an einer öffentlichen Musikschule nachweisen kann und organisatorische und kommunikative Fähigkeiten hat, welche die kompetente Leitung einer Musikschule gewährleisten.

Das Erfordernis der Erfüllung der Anstellungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ms1 oder ms2 wird durch den Abschluss eines Doktoratsstudiums (PhD) im Fachgebiet Kunst- und Kulturmanagement ersetzt.

Von der Erfüllung der Anstellungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ms1 oder ms2 darf nur abgesehen werden, wenn nach der zweiten öffentlichen Stellenausschreibung keine BewerberInnen mit einer derartigen Qualifikation zur Verfügung stehen.

4. Aufnahmeverfahren

Nach Durchführung der Stellenausschreibung darf eine Aufnahme oder Betrauung erst im Anschluss an ein obligatorisches dreistufiges Verfahren erfolgen:

1. Die Gemeinde (der Gemeindeverband) hat die Stellenbewerbungen samt Beilagen der Förderstelle für NÖ Musikschulwesen zur Begutachtung zu übermitteln.
2. Die Förderstelle hat in einem Bericht mit einer kurzen Begründung die Eignung oder Nichteignung der einzelnen Bewerber zur angestrebten Anstellung zu beurteilen.
3. Der Bericht ist der Gemeinde (dem Gemeindeverband) zur Kenntnis zu bringen.

Danach kann die Gemeinde (der Gemeindeverband) zu einem Hearing einladen. In die Hearingkommission entsenden die Gemeinde (der Gemeindeverband) und die Förderstelle jeweils zwei stimmberechtigte VertreterInnen. Weitere Mitglieder können mit beratender Stimme beigezogen werden. Der Bericht über das Ergebnis des Hearings ist der Gemeinde (dem Gemeindeverband) zu übermitteln.

5. Aufnahme/Betrauung

Die erstmalige Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung darf nur befristet auf höchstens 2 Jahren erfolgen. Die befristete Betrauung kann einmal um höchstens 5 Jahre verlängert werden. Die befristete Betrauung endet mit Ablauf der Zeit auf die sie abgestellt war, sofern vor Ablauf der Frist keine Verlängerung auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit erfolgt.

Im Falle der Beendigung einer Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung entfällt die Leiterzulage und ersatzlos. Als Lehrverpflichtung nach Beendigung der Funktion ist jenes Ausmaß maßgebend, welches vor Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung vereinbart war. Ist aber die

Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung gleichzeitig mit Begründung des Dienstverhältnisses erfolgt, so gilt als Lehrverpflichtung nach Beendigung der Betrauung jedenfalls jenes Ausmaß, welches unmittelbar vor Beendigung unterrichtet wurde, sofern nicht gleichzeitig eine Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.

Bei MusikschulleiterInnen, die den Abschluss eines Doktoratsstudiums (PhD) im Fachgebiet Kunst- und Kulturmanagement haben, gelten hinsichtlich der Rechtsfolgen nach Abberufung vom Leitungsposten besondere Vorschriften.

6. Ausbildung:

MusikschulleiterInnen haben spätestens drei Jahre nach der Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Diese Ausbildung soll der Vermittlung von pädagogischen und bildungspolitischen Grundsätzen und einschlägiger gesetzlicher Grundlagen sowie grundlegender Kenntnisse von Arbeits- und Führungsstilen dienen.

Die Vorschriften über den Umfang und Dauer der Ausbildung, den Lehrplan, die Anrechenbarkeit von Aus- und Fortbildungen und die Abschlussarbeit anlässlich der Ausbildung werden durch Verordnung der Landesregierung bestimmt (vgl. Verordnung über die Ausbildung von Leiterinnen und Leitern einer Musikschule, LGBl. 2420/1).

Der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) kann bei längerer Krankheit, Entfall der Ausbildungsveranstaltung oder anderen triftigen Gründen die Frist über Ansuchen um höchstens zwei Jahre verlängern.

RECHTE UND PFLICHTEN

a) Allgemeines

MusikschulleiterInnen sind **unmittelbare Vorgesetzte** aller an der Musikschule unterrichtenden MusikschullehrerInnen. Diese sind an ihre **Weisungen** gebunden.

Ist eine Gemeinde Rechtsträger der Musikschule ergibt sich durch die Eingliederung in die Organisationseinheit je nach Organisation der Gemeinde eine Unterordnung unter die Amtsleitung der Gemeinde (allenfalls unmittelbar unter eine zuständige Abteilungsleitung) und in weiterer Folge unter dem Bürgermeister oder die Bürgermeisterin.

Bei einem Gemeindeverband hingegen sind in der Regel neben den Aufgaben der Musikschulleitung auch die Aufgaben der Amtsleitung wahrzunehmen. In diesem Fall ergibt sich organisationsrechtlich eine direkte Unterordnung unter dem Obmann oder die Obfrau des Gemeindeverbandes.

b) Aufgaben im inneren Dienst

Der innere Dienst erstreckt sich ausschließlich auf interne dienst- und organisationsrechtlich begründete Anordnungen, ohne Außenwirkung.

Im inneren Dienst ist die Musikschulleitung für die Organisation, den administrativen und pädagogischen Betrieb in der Musikschule sowie für die Beaufsichtigung des gesamten Unterrichtsbetriebes der Musikschule im Hauptstandort und in den Außenstellen verantwortlich und hat für ein zeitgemäßes Organisationsmanagement zu sorgen.

Den MusikschulleiterInnen sind damit Aufgaben der Dienstaufsicht zugeordnet. Das bedeutet, dass sich die MusikschulleiterInnen von der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der MusikschullehrerInnen zu überzeugen haben. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe hat regelmäßig durch systematische stichprobenartige Kontrollen zu erfolgen. Die Kontrollen beinhalten in erster Linie die Überprüfung der Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben der MusikschullehrerInnen. Die MusikschulleiterInnen haben darauf zu achten, dass alle an der Schule tätigen MusikschullehrerInnen ihre

dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen.

Die MusikschulleiterInnen haben Weisungsbefugnis und daher aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen sowie für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. In der Regel haben die MusikschulleiterInnen während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend zu sein.

Die MusikschulleiterInnen haben für ein geordnetes Zusammenwirken der MusikschullehrerInnen zu sorgen. Sie haben dabei deren Tätigkeiten aufeinander abzustimmen, um Überschneidungen und Lücken zu vermeiden. Dazu können die den MusikschullehrerInnen zukommenden Aufgaben in Form einer Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten werden.

In der Arbeitsplatzbeschreibung sind neben der Einordnung innerhalb der Organisation die Eigenverantwortlichkeiten und die Mitwirkungsbefugnisse zu umschreiben. Neben den Vertretungen und Vertretungsbefugnissen sind auch die Unterstellungsverhältnisse aufzunehmen. Bestandteil der Arbeitsplatzbeschreibung sollte auch die Aufteilung der Jahresarbeitszeit zu Beginn eines Schuljahres sein. Dies beinhaltet auch die vom Musikschulerhalten angeordnet Verpflichtungen der MusikschulleiterInnen, die im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten zu erbringen sind. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sind periodisch zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechend anzupassen.

Die MusikschulleiterInnen haben auch Vorschläge für die Personalentwicklung an der Musikschule zu erstatten. Bei der Verwendung der MusikschullehrerInnen ist auf deren Fähigkeiten zu achten und die Tätigkeiten dementsprechend abzustimmen. Zu diesem Zweck steht den MusikschulleiterInnen das Mitarbeitergespräch zur Verfügung. Dieses ist ein Personalentwicklungsinstrument, das der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen Rechnung tragen soll. Einmal jährlich sollte mit den einzelnen MusikschullehrerInnen ein Mitarbeitergespräch geführt werden, in dem die Aufgabenstellung im künftigen Schuljahr sowie der Beitrag der MusikschullehrerInnen erörtert wird. Beim Mitarbeitergespräch wäre eine Vereinbarung über die zu erfüllenden Aufgaben zu treffen. Nach Ablauf eines Jahres wird auf dieser Grundlage in einem neuerlichen Mitarbeitergespräch geklärt, ob die gesetzten Ziele überschritten, erreicht oder eben nicht erreicht worden sind und wo die Gründe dafür liegen. Das Mitarbeitergespräch dient auch dazu die Leistung zu erhalten oder zu steigern. Das Mitarbeitergespräch ist aber keine Beurteilung der Arbeitsleistung, sondern ein Förder- und Beratungsgespräch.

Die MusikschulleiterInnen haben in Bezug auf das dienstliche Fortkommen die MusikschullehrerInnen zu unterstützen. Zur Steigerung und Verbesserung ihrer Leistungen wäre die MusikschullehrerInnen zu animieren und dazu anzuregen, ihre dienstliche Weiterentwicklung zu verfolgen.

Konkret kommen den MusikschulleiterInnen neben der Verpflichtung zur Einhaltung aller einschlägigen Rechtsvorschriften insbesondere folgende Aufgaben zu:

Dienstaufsicht

- **Leitung** und **Überwachung** der pädagogischen und administrativen Aufgaben
- **Beratung** der MusikschullehrerInnen in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit;
- regelmäßige Überprüfung des **Unterrichtsstandes und der Leistungen der Schüler**
- Überwachung der **Einhaltung der Dienstzeit**
- Abstellen von aufgetretenen **Fehlern und Misständen**
- Erstattung einer **Anzeige** bei begründeten Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden **gerichtlich strafbaren Handlung** im Wirkungsbereich der Musikschule

Pädagogisch-organisatorische Aufgaben

- Einberufung der **Lehrerkonferenzen** und Protokollführung
- **Zuteilung der Schüler** zu den einzelnen Lehrern nach pädagogischen Erwägungen
- Durchführung von **Prüfungen**
- Förderung der **Fort- und Weiterbildung** des Unterrichtspersonals

Administrative Aufgaben:

- Erstellung der **Schulordnung** in Zusammenarbeit mit dem Musikschulträger
- Erstellung eines **Stundenplanes** und eines **Raum- und Benützungsplanes** zu Beginn jedes Schuljahres.

- Anordnung vorübergehender **Änderungen im Stundenplan** aus didaktischen, organisatorischen oder anderen wichtigen Gründen und rechtzeitige Verständigung der Schüler
- **Organisation der Arbeitsmittel** und einschlägiger Literatur (**Noten**)
- **Inventarverwaltung**
- Meldung wahrgenommener **Mängel** am Musikschulgebäude, den Musikschulräumlichkeiten und den Einrichtungsgegenständen
- Buchhalterische Angelegenheiten (Schulgeldverrechnung, Materialbeitrag etc.)

Öffentlichkeitsarbeit

- Erstellung eines **Musikschulleitbildes**, das insbesondere ein straffes, ökonomisches und hinsichtlich der Ausbildung umfassendes Unterrichtsprogramm enthält
- **Öffentlichkeitsarbeit** (z.B. Informationsabende, Informationsblätter, Vorankündigungen, Musikschulzeitung, Sponsorenkontakte, Kontaktpflege mit Kindergärten und Regelschulen)
- Verantwortung für regelmäßiges **öffentliches Auftreten der Musikschule** in der Öffentlichkeit (z.B. Veranstaltungen, Konzerte, Workshops)
- Mitwirkung am **kulturellen Leben** der Sitzgemeinde des Schulerhalters, in Chören, Orchestern sowie Blaskapellen
- Zusammenarbeit mit anderen Musikschulen, sonstigen Schulen, Vereinen und Institutionen sowie Lehrern, dem Elternverein sowie Schülern und Erziehungsberechtigten
- Förderung der **Chor- und Ensemblebildung** mit vorhandenen Musikorganisationen

c) lehramtliche Pflichten

Neben den typischerweise mit der Leitungsfunktion verbundenen Rechten und Pflichten gelten für MusikschulleiterInnen genauso wie für alle anderen MusikschullehrerInnen lehramtliche Pflichten.

Die MusikschulleiterInnen sind nicht ausschließlich für die Leitung der Musikschule zuständig, sondern haben auch Unterricht zu erteilen. Diese Verpflichtung bedeutet eine treue, gewissenhafte und unparteiische Besorgung der **Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben**, sodass die Wahrung des **Vertrauens der Allgemeinheit** in der sachlichen Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben gewahrt ist. Um den ständig wachsenden Aufgaben und stetigen Weiterentwicklung der Anforderungen gerecht zu werden, besteht für jeden MusikschullehrerInnen eine Verpflichtung zur beruflichen **Fortbildung**.

Insbesondere enthalten die lehramtlichen Pflichten folgende konkreten Aufgaben:

- Vermittlung des **Lehrstoffes** entsprechend dem Lehrplan mit Rücksicht auf die Entwicklung der SchülerInnen und sorgfältige **Vorbereitung** des Unterrichts
- Pünktliche **Einhaltung der festgelegten Unterrichtseinheiten** und Hinwirken auf einen **regelmäßigen und pünktlichen Besuch** der Musikschule durch die SchülerInnen
- Teilnahme an allen **Konferenzen** und dienstlichen Besprechungen der Musikschule und Mitwirkung an der Gestaltung des Schullebens
- Vorbereitung von **Beiträgen** für schuleigene Veranstaltungen, Gemeinde- und Regionalveranstaltungen mit den SchülerInnen und **Teilnahme** an diesen Veranstaltungen
- Schaffen der Möglichkeit eines **öffentlichen Auftritts** für alle SchülerInnen mindestens einmal im Schuljahr (Vorspielabend, Klassenabend, Konzert)
- Vorbereitung besonders begabter SchülerInnen auf **Wettbewerbe**
- Schaffen der Möglichkeit zum **Ensemblespiel** für die SchülerInnen (z.B. Zusammenarbeit mit anderen Instrumental-/Gesangsklassen)
- Mitwirkung am **kulturellen Leben** der Sitzgemeinde, in Chören, Orchestern sowie Blaskapellen

d) allgemeine Pflichten

Wie für alle Bediensteten inländischer Gebietskörperschaften gelten auch für MusikschullehrerInnen nachstehende allgemeine Pflichten:

Einhaltung des Dienstweges

Ansuchen und Beschwerden betreffend das Dienstverhältnis sind **im Dienstwege** einzubringen.

Amtsverschwiegenheit

Besteht gegenüber jedermann über alle Tatsachen, die ausschließlich aus der **amtlichen Tätigkeit** bekannt geworden sind, wenn ein Gemeinhaltungsinteresse (zB wirtschaftliches Interesse einer Körperschaft öffentlichen Rechts, überwiegendes Interesse der Parteien) besteht.

Diese Pflicht zur Verschwiegenheit trifft nicht zu, wenn man zu einer **amtlichen Mitteilung** verpflichtet ist.

Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch **nach Auflösung des Dienstverhältnisses**.

Dienstgehorsam

Den Weisungen der Vorgesetzten ist Folge zu leisten. Es kann verlangt werden, dass die erteilte Weisung **schriftlich** bestätigt wird. Wird die Weisung auf Verlangen nicht schriftlich erteilt, gilt sie als **zurückgezogen**.

Die Befolgung einer Weisung ist **abzulehnen**, wenn die Weisung entweder von einem **unzuständigen Organ** erteilt worden ist oder die Befolgung gegen **strafgesetzliche Vorschriften** verstoßen würde.

Wohnsitzwahl

Der Wohnsitz ist so zu wählen, dass **keine Beeinträchtigung** bei der Erfüllung der **dienstlichen Aufgaben** erfolgt. Eine **Änderung des Wohnsitzes** ist unverzüglich mitzuteilen.

Wenn es die dienstlichen Aufgaben erfordern, ist eine zugewiesene und zumutbare Wohnung (Dienstwohnung) zu beziehen.

Nebenbeschäftigung

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist unverzüglich zu melden. Nebenbeschäftigung ist jede erwerbsmäßige Beschäftigung, die außerhalb des Dienstverhältnisses ausgeübt wird. Eine Beschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

Eine ausdrückliche Bewilligung der Nebenbeschäftigung ist nicht erforderlich. Die Ausübung der Nebenbeschäftigung kann aber auch **untersagt** werden.

Nebenbeschäftigungen dürfen nicht ausgeübt werden bzw. sind zu untersagen, wenn sie

- die **Erfüllung der dienstlichen Aufgaben** behindern,
- die Vermutung einer **Befangenheit** hervorrufen oder
- sonstige wesentliche **dienstliche Interessen** gefährden.

Verbot der Geschenkkannahme

Es ist nicht erlaubt, für die pflichtwidrige oder pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines bestimmten Amtsgeschäftes von einem anderen für sich oder einen Dritten einen Vermögensvorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert fallen nicht unter das Verbot.

Anzeige von Dienstverhinderungen

Jede durch **Krankheit** oder aus **anderen wichtigen Gründen** vorliegende Verhinderung der Dienstverrichtung ist ohne Verzug dem anzuzeigen. Der Grund der Verhinderung ist zu **bescheinigen**, wenn es die Dienstbehörde **verlangt** oder wenn die Dienstverhinderung **länger als 3 Tage** dauert. Auf Anordnung besteht die Verpflichtung, sich einer **amtsärztlichen Untersuchung (Gemeindearzt)** zu unterziehen.

Wird diesen Verpflichtungen nicht nachgekommen, geht für die Dauer der Säumnis der **Anspruch auf Bezüge** verloren.

Die Fortzahlungsansprüche bei Dienstverhinderung richten sich entsprechend § 46 GVBG nach den Bestimmungen der §§ 90 Abs. 2 und 24 VBG 1948.

sonstige Meldepflichten

- Änderung des Namens
- Änderung des Familienstandes
- Änderung des Wohnsitzes
- Änderung der Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit
- Besitz eines Bescheides mit dem die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten festgestellt wird
- Meldung jeden begründeten Verdachts einer gerichtlich strafbaren Handlung, die von Amts wegen zu verfolgen ist

ARBEITSZEIT

1. Allgemeine Untergliederungen

Die Arbeitszeit von MusikschullehrerInnen ist in drei Abschnitte gegliedert:

- Unterrichtsverpflichtung
- Vor- und Nachbereitung des Unterrichts
- Sonstige Tätigkeiten und Verpflichtungen

Ausgehend von wöchentlich 27 Stunden Lehrverpflichtung sind zu erbringende Jahreswochenstunden gesetzlich festgelegt und auf Unterrichtsverpflichtung, Vor- und Nachbereitung sowie sonstige Tätigkeiten verteilt. Unter Zugrundelegung der Jahresnorm von 1.768 Stunden ist daher folgende Aufteilung der Stunden vorgesehen:

- a) 999 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung.
- b) 473 Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes und
- c) 296 Jahresstunden für sonstige Tätigkeiten.

Die vorstehenden Zahlen entsprechen den Jahresstunden der Dauer eines Schuljahres.

Die Aufteilung ist durch den Schulerhalter in Absprache mit der Musikschulleitung am Beginn des Schuljahres schriftlich festzulegen. Sind während des Schuljahres Änderungen der Diensteinteilung erforderlich, sind diese ebenfalls schriftlich festzulegen.

Werden MusikschullehrerInnen nicht während des gesamten Unterrichtsjahres verwendet, sind die Jahresstunden der Verwendungsdauer entsprechend zu aliquotieren.

a) Unterrichtsverpflichtung:

Die volle Unterrichtsverpflichtung beträgt 999 Jahresstunden. Unterrichtseinheiten mit mindestens 9 Schülern sind mit dem Faktor 1,2 zu bewerten. Eine Jahresstunde der Unterrichtsverpflichtung ist als eine mit 50 Minuten angesetzte Unterrichtseinheit zu verstehen.

Die Jahresstunden der Unterrichtsverpflichtung sind ausschließlich auf das Unterrichtsjahr und nicht auf das Schuljahr zu verteilen.

b) Vor- und Nachbereitung:

Für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sind bei Vollbeschäftigung 473 Jahresstunden aufzuwenden. Zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zählen unter anderem auch die sich aus der Unterrichtsverpflichtung ergebenden administrativen Aufgaben sowie die freiwillige regelmäßige Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen.

Die Vor- und Nachbereitung steht zwar in unmittelbarem Zusammenhang mit der Unterrichtsverpflichtung, jedoch ist diese Tätigkeit nicht auf das Unterrichtsjahr beschränkt.

c) Sonstige Tätigkeiten und Verpflichtungen:

Sonstige Tätigkeiten sind in Absprache mit der Musikschulleitung vom Schulerhalter zeitgerecht festgelegte oder im Einzelfall angeordnete Obliegenheiten. Der Schulerhalter hat in Absprache mit der Musikschulleitung darauf zu achten, dass die festgelegten Jahresstunden von den MusikschullehrerInnen auch erfüllt werden können.

Als sonstige Tätigkeiten gelten insbesondere mit kulturellen Aktivitäten zusammenhängende Tätigkeiten wie

- Schulkonzerte,
- Schulprojekte,
- öffentliche Auftritte,
- Wettbewerbe und
- ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden und
- angeordnete Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen.

Zu den sonstigen Tätigkeiten zählen auch Vorbereitungen für diese Tätigkeiten. Administrative Tätigkeiten werden bis zu 5 Jahresstunden angerechnet.

Folgende besondere Anrechnungen und Bewertungen sind für sonstige Tätigkeiten vorgesehen:

- die vorstehend angeführten Tätigkeiten für „ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden“ an Sonn- und Feiertagen werden doppelt gerechnet.
- Im Fachbereich Elementare Musikpädagogik verringern sich die sonstigen Tätigkeit um 6 Stunden für je 37 Jahresstunden Unterrichtsverpflichtung

Beispiel:

Unterrichtsverpflichtung: 999 Jahresstunden

davon Elementare Musikpädagogik: 74 Jahresstunden

Verringerung der sonstigen Tätigkeiten um 12 Stunden

Ausmaß der sonstigen Tätigkeiten daher 281 Jahresstunden

- Hat die Musikschule mehrere Standorte und ist der oder die MusikschullehrerIn verpflichtet während eines Unterrichtstages an mehreren Standorten Unterricht zu erteilen, verringert sich diese Tätigkeit um bis zu 74 Stunden, dabei ist auf die gefahrenen Kilometer, die Anzahl der Reisebewegungen und die Anzahl der Standorte, an denen der oder die MusikschullehrerIn unterrichtet, Bedacht zu nehmen.

Beispiel:

Unterricht: Hauptstandort und eine Filiale an je zwei Tagen wöchentlich;

30 Kilometer pro Tag = 60 Kilometer wöchentlich

Festlegung durch den Schulerhalter: 1 Stunde pro Woche = 37 Jahresstunden

Ergibt eine Verringerung der sonstigen Tätigkeiten auf 259 Jahresstunden.

2. Verringerung der Jahresstunden:

a) Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung, Fachgruppenleitungen

Die Jahresstunden können bei Besorgung von Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung und Fachgruppenleitungen unterschritten werden und zwar: bei einer Gesamtunterrichtsverpflichtung an der Musikschule

- bis zu 18.500 Jahresstunden um 131 Stunden und
- von mehr als 18.500 Jahresstunden um 393 Stunden.

Diese Verringerung der Jahresstunden ist wie folgt verteilt:

	Unterrichts- verpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
bis 18.500 Jahresstunden	74	35	22
über 18.500 Jahresstunden	222	105	66

Die Aufteilung hat entsprechend der voraussichtlichen Arbeitsbelastung durch den Schulerhalter in Absprache mit der Musikschulleitung zu erfolgen, wobei die Summe keine Überschreitung des vorgesehenen Höchstausmaßes ergeben darf.

b) Leitungsstunden:

Für die Leitung der Musikschule ist in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung an der Musikschule zu Beginn eines jeden Schuljahres ohne Rücksicht auf das Beschäftigungsausmaß nachstehendes Ausmaß für die Leitungstätigkeit vorgesehen:

Gesamtunterrichts- verpflichtung der Musikschule	vorgesehene Jahresstunden (Leitungs- stunden)	Verteilung		
		Lehrver- pflichtung	Vor- und Nachbereitung	Kulturelle Aktivitäten
ab 2.960	393	222	105	66
ab 5.550	524	296	140	88
ab 7.400	655	370	175	110
ab 9.250	786	444	210	132
ab 11.100	982	555	263	164
ab 12.950	1.113	629	298	186
ab 14.800	1.309	740	350	219
ab 18.500	1.440	814	385	241
ab 22.200	1.637	925	438	274

Hat ein Musikschulverband Außenstellen, erhöht sich das vorstehende anrechenbare Ausmaß der Lehrverpflichtung im folgenden Ausmaß:

Anzahl der Außenstellen	Jahresstunden
mehr als 3 Außenstellen	18,5
mehr als 5 Außenstellen	37
mehr als 7 Außenstellen	55,5
mehr als 9 Außenstellen	74

Die vorstehenden Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Musikschule im Hauptstandort und in den Außenstellen.

3. Mehrdienstleistungen

Eine Vergütung von Mehrdienstleistungen gebührt nur, wenn

- sie vom Schulerhalter angeordnet sind und
- das zugewiesene Stundenausmaß
 - der Unterrichtsverpflichtung (zuzüglich einer allfälligen Anhebung der Unterrichtsverpflichtung) oder
 - der sonstigen Tätigkeiten
 überschritten wird.

Diese Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde

- bei vollbeschäftigten MusikschullehrerInnen 1,73 % des mit dem Faktor 0,75 vervielfachten Monatsbezuges
- bei teilbeschäftigten MusikschullehrerInnen 1,15 % des mit dem Faktor 0,75 vervielfachten Monatsbezuges von vergleichbaren vollbeschäftigten MusikschullehrerInnen.

Sofern sich aus schulzeitrechtlichen oder kalendermäßigen Gründen (abweichend von der Dauer eines Schuljahres im Regelfall) eine Überschreitung des für die Unterrichtsverpflichtung vorgesehenen Stundenausmaßes ergibt, besteht jedoch kein Anspruch auf diese Vergütung.

Beispiel:

1.

Entlohnungsgruppe ms3, Entlohnungsstufe 5; vollbeschäftigt

Formel:
$$\text{Monatsentgelt} \times 0,75 \times \frac{1,73}{100}$$

Berechnung:
$$€ 2.210,70 \times 0,75 \times \frac{1,73}{100} = € 28,684 \text{ pro Stunde als Vergütung}$$

2.

Entlohnungsgruppe ms3, Entlohnungsstufe 5, teilbeschäftigt mit 55 %

Formel:
$$\text{Monatsentgelt eines Vollbeschäftigten} \times 0,75 \times \frac{1,15}{100}$$

Berechnung:
$$€ 2.210,70 \times 0,75 \times \frac{1,15}{100} = € 19,067 \text{ pro Stunde als Vergütung}$$

4. Anhebung der Unterrichtsverpflichtung

Ergibt sich am Ende des Schuljahres, dass die sonstigen Tätigkeiten nicht im dafür vorgesehenen Ausmaß erbracht werden konnten, tritt im darauf folgenden Schuljahr eine Anhebung der Unterrichtsverpflichtung im Ausmaß der Differenz zwischen den im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten geleisteten Stunden und den für die sonstigen Tätigkeiten vorgesehenen Stunden ein. Die Anhebung darf bei vollbeschäftigten MusikschullehrerInnen das Ausmaß von 74 Jahresstunden nicht überschreiten.

Die fehlende Erbringung von sonstigen Tätigkeiten stellt eine Obliegenheitsverletzung dar, die eine Anhebung der Unterrichtsverpflichtung bis zu 74 Jahresstunden nach sich ziehen kann.

Der Schulerhalter hat in Absprache mit der Musikschulleitung darauf zu achten, dass die festgelegten Jahresstunden der sonstigen Tätigkeiten von den MusikschullehrerInnen auch erfüllt werden können.

Der Regelung über die Anhebung der Unterrichtsverpflichtung bei Nichterfüllung des vorgesehenen Ausmaßes an sonstigen Tätigkeiten liegt die Überlegung zu Grunde, dass bei einem individuell nicht gänzlich auszuschließenden

zu hoher Stundenanzahl der sonstigen Tätigkeiten eine andere Umverteilung des dreigeteilten Beschäftigungsausmaßes (Reduzierung des Stundenausmaßes an sonstigen Tätigkeiten bei gleichzeitiger Anhebung des Stundenausmaßes an Unterrichtsverpflichtung) Abhilfe bringen kann. Das Beschäftigungsausmaß (in Jahresstunden) bleibt dabei unverändert, weshalb es auch zu keiner Veränderung bei der Höhe des gebührenden Monatsentgelts kommt. Diese Umverteilung kann naturgemäß aber nur dann stattfinden, wenn auch ein entsprechender Mehrbedarf an Unterrichtseinheiten vorhanden ist.

5. Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes

Die Veränderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes stellt regelmäßig einen Eingriff in den Dienstvertrag dar. Eine Änderung des Beschäftigungsausmaßes kann jederzeit in jedem Umfang einvernehmlich vorgenommen werden. § 46c Abs. 10 GVBG sieht aber zudem vor, dass das Beschäftigungsausmaß vom Dienstgeber herabgesetzt werden kann, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Kündigt der Musikschullehrer aus diesem Grund, so gilt diese Kündigung als durch den Dienstgeber wegen Änderung des Arbeitsumfanges (§ 32 Abs. 4 VBG 1948) erfolgt.

Mit dieser Bestimmung wird dem Dienstgeber das Recht eingeräumt in bestimmten Fällen einseitig das Beschäftigungsausmaß herabsetzen. Voraussetzung dafür ist, dass es sich einerseits um eine nicht nur vorübergehende und andererseits um eine wesentliche Verringerung des Arbeitsumfanges handeln muss. Eine „nicht nur vorübergehenden Verringerung des Arbeitsumfanges“ wird dann vorliegen, wenn die Arbeitsumfangsänderung für einen nicht vorherbestimmbaren Zeitraum eintreten wird. Unter einer „wesentlichen Verringerung des Arbeitsumfanges“ wird jedenfalls eine Reduzierung um ein Drittel anzusehen sein. Die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes im Rahmen eines einseitigen Eingriffs hat auf objektiven und nicht auf willkürlichen Gründen zu beruhen.

Der OGH hat in seinem Erkenntnis vom 22. Jänner 2003, GZ: 9 Ob A 127/02w, festgehalten, dass Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten im Wesen des Betriebes einer Musikschule liegen, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar ist. Damit hat er u.a. zum Ausdruck gebracht,

dass die MusikschullehrerInnen mit einer Herabsetzung bzw. Veränderung des Beschäftigungsausmaßes jederzeit zu rechnen haben, wenn sich die bestimmenden Faktoren ändern.

Das OLG Wien hat in seinem Urteil vom 21. März 2013, GZ: 9 Ra 93/12f die Auffassung vertreten, dass eine Verringerung des Arbeitsumfanges um rund 15 % nicht mehr als unwesentlich angesehen werden kann.

Sind die Voraussetzungen für eine einseitige Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes erfüllt, kann die Musikschullehrkraft die Reduzierung gegen sich gelten lassen oder das Dienstverhältnis kündigen. Diese Kündigung wird umgedeutet in eine Dienstgeberkündigung wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen nach § 32 Abs. 4 VBG 1948). Hintergrund dafür ist die Wahrung des Anspruches auf Abfertigung (alt). Im Falle einer Kündigung wird während der Kündigungsfrist und auch als Basis für die Abfertigung der Monatsbezug ohne Veränderung des Beschäftigungsausmaßes auszuzahlen bzw. heranzuziehen sein, da die Musikschullehrkraft durch die Kündigung zum Ausdruck gebracht hat, die Veränderung des Beschäftigungsausmaßes und damit den Eingriff in den Dienstvertrag nicht zu akzeptieren.

§ 32 Abs. 4 VBG 1948 enthält eine ausdrückliche Einschränkung der Strukturkündigung für ältere Vertragsbedienstete. Die Regelung findet sich jedoch nur im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses, was bei einer Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes aber nicht der Fall ist. Das (Dienst-)Alter der Musikschullehrkraft hindert keine einseitige Herabsetzung der Unterrichtsstunden. Im Dienstvertrag wurde vereinbart, dass eine Änderung der Schüleranzahl eine Änderung der Lehrverpflichtung und des Monatsbezuges bewirkt. Damit wurde jedenfalls die Möglichkeit von Änderungen des Ausmaßes der Arbeitszeit – sowohl in Richtung Erhöhung wie auch Reduktion – entsprechend der jeweiligen Schüleranzahl vereinbart. Gegen diese Vereinbarung bestehen grundsätzlich keine Bedenken (OLG Wien vom 21. März 2013, GZ: 9 Ra 93/12f).

Bei Auflösung der Musikschule kann eine Kündigung durch den Dienstgeber auch dann erfolgen, wenn das Dienstverhältnis des Musikschullehrers durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

ENTLOHNUNG

1. Monatsbezug

Der Monatsbezug besteht aus dem Monatsentgelt, einer allfälligen Kinderzulage gemäß § 4 des Gehaltsgesetzes 1956 und einer allfälligen Leitungszulage.

Teilbeschäftigte MusikschullehrerInnen erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezuges.“

Beispiel:

Entlohnungsgruppe ms2, Entlohnungsstufe 6: € 2.489,90

Beschäftigungsausmaß 50 %

$$\frac{2.567,40}{2} = \mathbf{€ 1.283,70}$$

Die Einstufung innerhalb der Entlohnungsgruppe in die jeweilige Entlohnungsstufe sowie die Vorrückungen richten sich nach dem Stichtag. Der Stichtag wird durch Voranstellung bestimmter Zeiträume vor dem Eintrittstag ermittelt.

2. Monatsentgelt

Das **Monatsentgelt** der vollbeschäftigten MusikschullehrerInnen beträgt ab 1. Jänner 2019:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	ms1	ms2	ms3	ms4
	EURO			
1	2.357,6	2.208,9	1.969,4	1.778,7
2	2.449,9	2.280,5	2.028,7	1.818,1
3	2.541,8	2.352,0	2.088,8	1.857,6
4	2.633,9	2.424,2	2.149,5	1.897,3
5	2.725,6	2.495,6	2.210,7	1.936,9
6	2.816,9	2.567,4	2.272,1	1.976,4
7	2.908,2	2.639,0	2.333,6	2.015,9
8	2.999,6	2.710,2	2.394,6	2.055,6
9	3.090,9	2.781,1	2.456,5	2.095,9
10	3.182,0	2.852,3	2.517,7	2.136,3
11	3.334,5	2.973,7	2.630,8	2.217,7
12	3.466,4	3.075,6	2.721,9	2.279,0
13	3.619,8	3.196,8	2.833,4	2.361,2
14	3.773,1	3.318,6	2.945,3	2.443,0
15	3.926,4	3.440,6	3.056,7	2.524,9
16	4.080,2	3.563,0	3.168,3	2.607,2
17	4.233,4	3.685,9	3.280,2	2.688,5
18	4.386,9	3.808,6	3.391,6	2.769,6
19	4.540,5	3.931,3	3.503,3	2.850,5

3. Sonderzahlung

Außer dem Monatsbezug gebührt den MusikschullehrerInnen für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges. Stehen MusikschullehrerInnen während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so gebührt als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil (es sei denn, dass die Minderung des Monatsbezuges auf Krankheit zurückzuführen ist). Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

4. Leitungszulage

Den MusikschulleiterInnen gebührt eine Leitungszulage bei einer **Gesamtlehrverpflichtung** (= Summe der Lehrverpflichtungen der MusikschullehrerInnen) zu Beginn eines Schuljahres

ab 2.960 Jahresstunden	5 %
ab 5.550 Jahresstunden	8 %
ab 8.880 Jahresstunden	12 %

des Monatsentgelts der **letzten Entlohnungsstufe** ihrer jeweiligen Entlohnungsgruppe.

Den MusikschulleiterInnen einer **Regionalmusikschule** (d.s. Musikschulen, die mit einem umfassenden Fächerangebot, einem überörtlichen Einzugsbereich und mindestens 300 Wochenstunden Unterricht) gebührt die **Leitungszulage** im Ausmaß von **15 %** des Monatsentgelts der letzten Entlohnungsstufe ihrer jeweiligen Entlohnungsgruppe.

Leitungszulage (für vollbeschäftigte MusikschulleiterInnen):

Gesamtlehrverpflichtung zu Beginn eines Schuljahres	in der Entlohnungsgruppe ms1	in der Entlohnungsgruppe ms2	in der Entlohnungsgruppe ms3	in der Entlohnungsgruppe ms4
ab 2.960 Jahresstunden	227,0	196,6	175,2	142,5
ab 5.550 Jahresstunden	363,2	314,5	280,3	228,0
ab 8.880 Jahresstunden	544,9	471,8	420,4	342,1

Regionalmusikschule	681,1	589,7	525,5	427,6
---------------------	-------	-------	-------	-------

5. Sonstige Vergütungen

a) Fahrtkostenzuschuss

Die Bestimmungen über das Ausmaß des Fahrtkostenzuschusses wurden im GehG 1956 mit Wirkung vom 1. Jänner 2008 umfassend geändert. Durch die Novellierung des GVBG mit Wirkung vom 1. September 2010 wurden diese Bestimmungen auch für Musikschullehrer zur Anwendung gebracht. Diesbezüglich ist auch die im Gehaltsgesetz vorgesehene Übergangsbestimmung anzuwenden, wenn im August 2010 Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss nach den bisher geltenden Bestimmungen bestand.

Fahrtkostenzuschuss (§ 20b Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014):

Anspruchsvoraussetzungen:

- Eintritt nach dem 31. August 2010
- in Anspruchnahme der Pendlerpauschale durch Erklärung beim Dienstgeber

Ausmaß des Fahrtkostenzuschusses:

a) bei kleiner Pendlerpauschale:

für jeden vollen Kalendermonat	
bei einer einfachen Fahrtstrecke von	
20 km bis 40 km	18,63 Euro,
40 km bis 60 km	36,84 Euro,
über 60 km	55,08 Euro,

b) bei großer Pendlerpauschale:

für jeden vollen Kalendermonat	
bei einer einfachen Fahrtstrecke von	
2 km bis 20 km	10,14 Euro,
20 km bis 40 km	40,23 Euro,
40 km bis 60 km	70,02 Euro,
über 60 km	100,00 Euro,

c) bei weniger als 11 Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte gebühren

- zwei Drittel des zutreffenden vorstehenden Betrages, bei mindestens 8, aber nicht mehr als 10 Tagen im Kalendermonat
- ein Drittel des zutreffenden vorstehenden Betrages, bei mindestens 4, aber nicht mehr als 7 Tagen im Kalendermonat

Fahrtkostenzuschuss nach der bis zum 31.8.2010 geltenden Rechtslage:

Unter bestimmten Voraussetzungen gilt die bisherige Fahrtkostenzuschussregelung weiter:

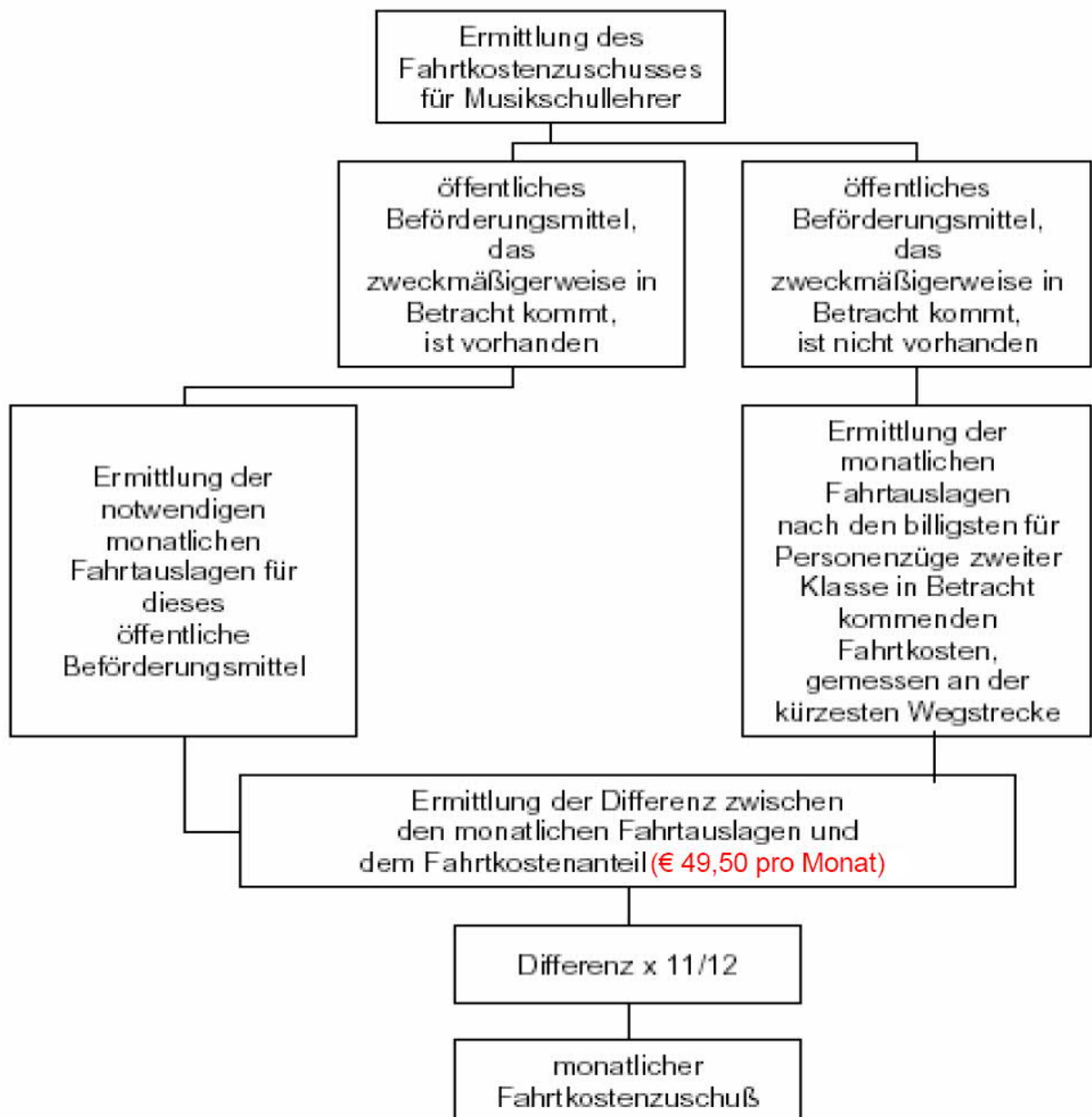
- im August 2010 bestand Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss nach der „alten“ Regelung
- diese Voraussetzungen werden ab 1. September 2010 unverändert erfüllt

Die Neuregelung des Fahrtkostenzuschusses ist aber trotz Erfüllung der vorstehenden Voraussetzungen anzuwenden, wenn auch nach den neuen Bestimmungen ein Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss besteht und der Fahrtkostenzuschuss nach der „Altregelung“ geringer ist als jener nach der Neuregelung.

Bei Weiteranwendung der „Altregelung“ ist die Höhe des Fahrtkostenzuschusses und Zugrundelegung eines Eigenanteils von € 49,50 neu festzusetzen. Künftige Fahrpreisänderungen bleiben auf die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ohne Auswirkung.

In allen Fällen in denen abgesehen von Fahrpreisänderungen sonst Tatsachen eintreten, die für die Änderung der Höhe oder den Wegfall des Fahrtkostenzuschusses Bedeutung gewesen wären, endet der Anspruch auf den Fahrtkostenzuschuss (nach der „Altregelung“) mit Ablauf des Tages, an dem diese Tatsachen eingetreten sind. Die Anspruchsberechtigten haben solche Tatsachen binnen einem Monat nach deren Eintreten der Dienstbehörde zu melden.

Berechnung des Fahrtkostenzuschusses nach der „Altregelung“



b) Reisegebühren

Bei Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen gebührt der Ersatz des notwendigen Mehraufwandes. Der Ersatz dieses Mehraufwandes wird nach den vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) erlassenen allgemeinen Gebührensätzen vergütet (vgl. § 46f GVBG iVm § 43 GBDO).

Eine Fahrt mit privatem PKW ist grundsätzlich nur dann als Dienstreise zu qualifizieren, wenn diese von einer oder einem Anordnungsberechtigten im Vorhinein schriftlich angeordnet und dienstlich notwendig ist.

Durchgeführte Dienstreisen bedürfen auch einer ordnungsgemäßen Dokumentation, woraus das Datum, der Ausgangs- und Endpunkt der Dienstreise, der Zweck der Dienstreise sowie die dabei zurückgelegten Kilometer ersichtlich sind. Die Dokumentation der Dienstreise ist Grundlage für die Erstellung der Reisekostenabrechnung. Eine Vergütung für eine Dienstreise ist erst nach Vorlage einer ordnungsgemäßen Reisekostenabrechnung vorzunehmen.

Die Festsetzung von Pauschalvergütungen ist zulässig.

c) Jubiläumszuwendung

Ansprüche auf Jubiläumszuwendung richten sich entsprechend § 46 GVBG sinngemäß nach den diesbezüglichen bundesrechtlichen Bestimmungen des § 22 Abs. 1 VBG 1948 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014 i.V.m. § 20c Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014.

Demnach **kann** gemäß § 20c GehG 1956 aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Der OGH hat im Erkenntnis vom 27. November 2012, Zl. 8 Ob A 67/12d, entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung aus dieser Bestimmung kein freies, sondern ein **gebundenes Ermessen** abgeleitet. Eine solche Zuwendung darf vom Dienstgeber daher grundsätzlich nur dann verweigert werden, wenn ein Vertrauensverlust durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, die die MusikschullehrIn einer Belohnung für treue Dienste unwürdig machen.

Die für die Jubiläumswendung maßgebliche Dienstzeit ist entsprechend § 20c Abs. 2 GehG 1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014,

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
2. die im § 12 Abs. 2 und 2f GehG 1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014, (bzw. durch die sinngemäße Anwendung: § 46h Abs. 2 und 5 GVBG) angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden,
- ...
6. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund (bzw. durch die sinngemäße Anwendung: vom Gemeindeverband) übernommen worden und der Bund (bzw. durch die sinngemäße Anwendung: der Gemeindeverband) gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.

Zu beachten ist, dass die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (oder zu einem Gemeindeverband) zurückgelegten Zeiten nicht zur maßgeblichen Dienstzeit zählen, wenn sie bei dieser Gebietskörperschaft (oder bei diesem Gemeindeverband) einen **Anspruch auf eine vergleichbare Jubiläumswendung bewirkt haben** oder **für einen künftigen derartigen Anspruch zählen** (§ 20c Abs. 2a GehG 1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014). Eine tatsächliche Zahlung muss aber nicht erfolgt sein, da es lediglich um die Frage des Anspruchs geht.

Für die Ermittlung der für die Jubiläumswendung maßgeblichen Dienstzeit ist nicht der ermittelte Stichtag Ausgangspunkt, sondern sind vielmehr nur bestimmte Anrechnungszeiträume heranzuziehen. Dem im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegten Zeitraum (soweit sie für die Vorrückung wirksam) sind Zeiten beim Bundesheer und die Studienzeit soweit sie bei der Ermittlung des Stichtages berücksichtigt wurden, hinzuzurechnen. Desweiteren sind auch – soweit bei der Ermittlung des Stichtages berücksichtigt – Zeiten von Dienstverhältnissen zuzurechnen, wenn diese Zeiten keinen Anspruch auf eine vergleichbare Jubiläumswendung bewirkt haben oder für einen künftigen derartigen Anspruch zählen.

Bei der Jubiläumswendung wird nach dem Gesetzeswortlaut auf den Monatsbezug abgestellt, der der besoldungsrechtlichen Stellung der MusikschullehrerInnen in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt. Nach § 46 Abs. 1 GVBG iVm § 22 Abs. 1 VBG 1948 ist die Jubiläumswendung für teilbeschäftigte Vertragsbedienstete jedoch nach jenem Teil des der Einstu-

fung entsprechenden Monatsentgeltes zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

Die Jubiläumswendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums als nächster folgt, spätestens aber mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

ENTLOHNUNGSSCHEMA IL

Auf die zum 31. August 1999 beschäftigten MusikschullehrerInnen finden die Bestimmungen des derzeit geltenden III. Abschnittes des GVBG nur dann Anwendung, wenn sie schriftlich ihre Zustimmung zum Abschluss eines Erneuerungsvertrages erteilt haben, wodurch sie von den neuen Arbeitszeitregelungen jedenfalls erfasst sind.

Ist aber eine Zustimmung zum Abschluss eines Erneuerungsvertrages nicht erfolgt, gelten die zum 31. Dezember 1999 geltenden dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen grundsätzlich weiter. Jedoch kann künftig eine **Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes um mehr als zwei Wochenstunden** über das zum 31. Dezember 1999 (wenn es für die betreffenden MusikschullehrerInnen günstiger ist, über das zum 30. Juni 1999) vereinbarte Ausmaß hinaus bzw. eine **Änderung der Entlohnungsgruppe** nur erfolgen, wenn dem Abschluss eines **Erneuerungsvertrages** im Sinne der Übergangsbestimmungen zugestimmt wird.

Für diese Gruppe der MusikschullehrerInnen bedeutet das weiterhin eine Entlohnung nach dem Entlohnungsschema IL – konkret nach den Entlohnungsgruppen I1, I2a2, I2a1, I2b1 und I3 – unter Zugrundelegung einer vollen Lehrverpflichtung von 25 Wochenstunden. Begleitend dazu gilt aber weiterhin auch die bis zum 31. Dezember 1999 geltende Regelung der Mehrdienstleistungsvergütung ebenso wie die Regelung der Leitungsstunden und der Leitungszulage (Dienstzulage).

Die mit der 2. GVBG-Novelle 2006 vorgesehene Neuordnung der Arbeitszeit der MusikschullehrerInnen bringt aber das Erfordernis der Einheitlichkeit eine zwingende Einbeziehung jener MusikschullehrerInnen mit sich, die nicht den Bestimmungen des III. Abschnittes des GVBG unterliegen, sondern entsprechend der Übergangsbestimmungen nach den bis zum 31. Dezember 1999 geltenden Bestimmungen behandelt werden.

Diese Einbeziehung erfolgt aber unter Wahrung des Besitzstandes. Somit wird der Umstand einer vollen Lehrverpflichtung von 25 Wochenstunden in der Weise berücksichtigt, dass die Bestimmungen über die Arbeitszeit der MusikschullehrerInnen mit den Maßgaben anzuwenden sind, dass

- a) anstelle der Unterrichtsverpflichtung von 999 Jahresstunden eine Unterrichtsverpflichtung von 925 Jahresstunden
 - b) anstelle des für Vor- und Nachbereitung vorgesehenen Ausmaßes von 473 Jahresstunden ein Ausmaß von 519 Jahresstunden und
 - c) anstelle des für sonstige Tätigkeiten vorgesehenen Ausmaßes von 296 Jahresstunden ein Ausmaß von 324 Jahresstunden
- treten.

Bezüglich der für die Musikschulleitung vorgesehenen administrativen Stunden erfolgt ebenso die Beibehaltung des bisherigen Besitzstandes unter gleichzeitiger Umrechnung auf das Jahresarbeitszeitmodell.

STICHTAG UND VORRÜCKUNG

1. Stichtagsermittlung

a) Allgemeines

Die **besoldungsrechtliche Stellung** der MusikschullehrerInnen bestimmt sich nach einem Stichtag. Der Stichtag ist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen. Der Stichtag ist auch für die **Vorrückung** in höhere Bezüge maßgebend.

Vor Inkrafttreten der 2. GVBG-Novelle 2012 und der 2. GBDO-Novelle 2012 durften der Ermittlung des Stichtages keine Zeiträume vor dem Zeitpunkt der Vollendung des 18. Lebensjahres zugrunde gelegt werden.

Der EuGH hat mit Urteil vom 18. Juni 2009 in der RS C-88/08, Hütter, entschieden, dass die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einer nationalen Regelung entgegen steht, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, die Berücksichtigung von Dienstzeiten bei der Berechnung des Vorrückungsstichtages ausschließt, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegen.

Die Neuregelung sieht die zeitliche Begrenzung der Anrechnung von Zeiträumen bei der Ermittlung des Stichtages mit **1. Juli** des Jahres vor, in dem **neun Schuljahre tatsächlich oder fiktiv zurück gelegt** wurden.

Die neue Rechtslage gilt für Gemeindebedienstete deren **Dienstverhältnis ab Kundmachung** der Novellen, das ist der 30. August 2012, beginnt.

Für die zum Zeitpunkt der Kundmachung der Novellen bereits beschäftigte MusikschullehrerInnen ist eine Neuberechnung des Stichtages auf Antrag vorzunehmen, sofern Antragsberechtigung besteht.

Die Neuregelung tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft. Eine Änderung des Stichtages und allenfalls der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung kann daher frühestens mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 erfolgen; Nachzah-

lungen können (aufgrund der Verjährung) frühestens ab 18. Juni 2006 eintreten.

ANMERKUNG:

Der EuGH hat in seinem Urteil von 11. November 2014, C-530/13, erneut ausgesprochen, dass die gegenständliche Stichtagsregelung unionsrechtswidrig ist. Eine Reparaturregelung bleibt abzuwarten.

b) Ermittlung

Der Stichtag wird dadurch ermittelt, dass bestimmte Zeiten ab 1. Juli des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, bis zum Tag vor dem Eintritt

- zur Gänze (**Vollanrechnung**),
- in dem Ausmaß, in dem der Zeitraum nach den ab Eintritt anzuwendenden dienstrechtlichen Vorschriften für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam gewesen wäre (**vorrückungsabhängige Anrechnung**) oder
- eingeschränkt bis zum Höchstausmaß von 3 Jahren (**sonstige Anrechnung**)

dem Tag der Aufnahme vorangestellt werden.

Bei Halbierung ist zugunsten der aufzunehmenden Person auf volle Tage zu runden. Eine mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist ausgeschlossen.

Vollanrechnung:

1. Dienstzeiten und Ausbildungszeiten als Lehrling in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder als Lehrkraft an einer öffentlichen Schule, Universität, Hochschule oder an der Akademie der bildenden Künste im Inland oder in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule;
2. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes und des Zivildienstes;
3. Zeiten einer Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes;

4. Zeiten einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes anzuwenden waren sowie die Zeit einer allgemeinen öffentlichen Dienstverpflichtung (einschließlich der zur Wiederherstellung der Gesundheit erforderlichen Zeit);
5. Zeiten einer Tätigkeit in einem Berufsorchester in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat
6. Zeiten eines abgeschlossenen Studiums an einer Akademie oder an einer den Akademien verwandten Lehranstalt, das Aufnahmeerfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehrplanmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des lehrplanmäßig vorgesehenen Studiums;
7. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums oder eines abgeschlossenen Studienabschnittes an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Universität der Künste, Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das Aufnahmeerfordernis gewesen ist. Die Anrechnung eines Studiums umfasst
 - a) bei Bachelor- und Masterstudien, auf die ausschließlich das Universitätsgesetz 2002 anzuwenden ist, höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der in den für die betreffenden Bachelor- und Masterstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehenen ECTS-Anrechnungspunkte durch 60 ergibt. Sollten Curricula einer inländischen Universität für die Bachelor- und Masterstudien derentsprechenden Studienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-Anrechnungspunkten vorsehen, so sind diese durch 60 zu teilen;
 - b) bei Diplomstudien gemäß § 54 Abs. 2 des Universitätsgesetzes 2002, die in der Anlage 1 des Universitäts-Studiengesetzes (UniStG) für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
 - c) bei Studien, auf die ausschließlich das Universitäts-Studiengesetzes (UniStG) und die auf Grund des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;

- d) bei Studien, auf die das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, und bei Studien, auf die die nach dem Allgemeinen Hochschul-Studiengesetz erlassenen besonderen Studiengesetze auf Grund des § 77 Abs. 2 UniStG anzuwenden sind, höchstens die in den besonderen Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehene Studiendauer.

Bei der Berücksichtigung von Studienzeiten gilt als Laufzeit des Sommersemesters die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember.

vorrückungsabhängige Anrechnung:

- Zeiten eines Sonderurlaubes in jenem Ausmaß, in dem er nach den zum Eintrittstag geltenden dienstrechtlichen Vorschriften für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam gewesen wäre;

sonstige Anrechnung:

- sonstige Zeiten, die nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären und vor dem Tag des Dienstantrittes liegen (zB Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft, Zeiten ohne Beschäftigung etc) bis zum Höchstausmaß von 3 Jahren;

besondere Anrechnung sonstiger Zeiten

Sonstige Zeiten in denen eine **Tätigkeit** ausgeübt oder ein **Studium** betrieben wurden, können mit **Zustimmung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes** (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates) im öffentlichen Interesse insoweit **zur Gänze** berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung von besonderer Bedeutung ist.

Deckelung

Bei der Ermittlung des Stichtages anzurechnende

- Zeiten eines Lehrverhältnisses und
- sonstige Zeiten (ohne Gemeinderats(Stadtsenats)beschluss)

sind **in Summe** mit **maximal drei Jahren** begrenzt.

Der Zeitraum der Deckelung erhöht sich, wenn eine Lehre mit einer höheren als 36 Monate dauernden Lehrzeit absolviert wurde, um jeden über 36 Monate hinausgehenden Monat (zB Landmaschinentechnik).

2. Vorrückung:

Mit dem Stichtag beginnt die Dienstlaufbahn in der jeweils **niedrigsten Entlohnungsstufe** jener Entlohnungsgruppe, in der die Aufnahme erfolgt.

Die Vorrückung

- von der Entlohnungsstufe 1 in die Entlohnungsstufe 2 erfolgt nach **5 Jahren** und
- in alle weiteren Entlohnungsstufen nach **jeweils 2 Jahren**.

Die Vorrückung tritt mit Wirksamkeit vom 1. Jänner ein, wenn die für die Vorrückung erforderliche Dienstzeit in der Zeit vom 2. Oktober bis 1. April vollstreckt wird, sonst mit Wirksamkeit vom 1. Juli.

Daraus folgt:

liegt der Stichtag im Zeitraum von 2.10 bis 1.4. → Vorrückung 1.1.

liegt der Stichtag im Zeitraum von 2.4. bis 1.10. → Vorrückung 1.7.

Beispiel:

Eintrittstag: 1.12.2018

Stichtag: 10. 9.2012

<i>Vorrückungstermin</i>	<i>Entlohnungsstufe</i>
<i>1.7.2012</i>	<i>1</i>
<i>1.7.2017</i>	<i>2</i>
<i>1.7.2019</i>	<i>3</i>
<i>...</i>	<i>...</i>

Einstufung am 1.12.2018: Entlohnungsstufe 2

nächste Vorrückung: 1.7.2019 und folgend alle zwei Jahre

Beispiel:

Geburtsdatum: 20. Mai 1987

Schuleintritt: September 1993

Bundesheer: 1. Oktober 2005 bis 31. Mai 2005

Musikschule der Stadtgemeinde Melk: 1. September 2006 bis 31. März 2007

Beschäftigungsausmaß: 10 Wochenstunden)

Studium IGP I: 1. Oktober 2009 bis 18. Juni 2016

(Abschluss mit staatlicher Lehrbefähigung)

Eintritt: 4. September 2019

Vordienstzeiten	vom	bis	Gesamtausmaß			Ausmaß der Anrechnung		
			J	M	T	J	M	T
1. Vollarrechnung ¹⁾								
Bundesheer	1.10.2005	31.5.2006		8		-	8	-
Musikschule Stadtgemeinde Melk	1.9.2006	31.3.2007	-	7	-	-	7	-
Studium IGP I (Höchstausmaß 4 Jahre)	1.7.2011	18.6.2016 (30.6.2015)	4	11	18	4	-	-
2. vorrückungsabhängige Anrechnung ¹⁾								

3. Sonstige Anrechnung								
- Gesamtausmaß höchstens 3 Jahre	1.7.2002	30.9.2005	3	3	-			
- Deckelung mit Lehrzeiten	1.6.2006	31.8.2006	-	3	-			
(Summe höchstens 3 Jahre)	1.4.2007	30.6.2011	4	3	-			
	1.7.2015	3.9.2019	4	2	3	3	-	-
Zusammen						8	3	0
Beginn des Dienstverhältnisses						2019	9	4
Stichtag						2011	6	4

¹⁾ zu 1.: Zeiten gemäß § 46h Abs.2 Z.1, 3, 4 und 5 GVBG, ohne Rücksicht auf das Beschäftigungsausmaß, sowie Zeiten gemäß § 46h Abs.2 Z.2, 6 und 7 GVBG.

zu 2.: Zeiten gemäß § 46h Abs.2 Z.1, 3, 4 und 5 GVBG im Rahmen eines Sonderurlaubes in jenem Ausmaß, in dem er für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam gewesen wäre,

zu 3.: Sonstige Zeiten nach 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären und vor dem Eintrittstag im Höchstausmaß von 3 Jahren unter Berücksichtigung der Deckelung

Die Einstufung erfolgt in der Entlohnungsgruppe ms2 wie folgt:

1. Juli 2011 Entlohnungsstufe 1

1. Juli 2016 Entlohnungsstufe 2

1. Juli 2018 Entlohnungsstufe 3

Zum Eintritt am 4.9.2019 erfolgt die Einstufung in die Entlohnungsstufe 3 der Entlohnungsgruppe ms2. Für die nächste Vorrückung in die Entlohnungsstufe 4 der Entlohnungsgruppe ms2 kommt der 1. Juli 2020 und folgend alle 2 Jahre in Betracht.

3. Ausmaß der Anrechnung von Studienzeiten

Entlohnungsgruppe ms1	Höchstaussmaß der Anrechnung nach studienrechtlichen Vorschriften
Absolvierung des Unterrichtsfaches IME (Lehr- amtsstudium)	Diplomprüfung Instrumentalmusikerziehung: 9 Semester
Abschluss Diplomstudium IGP (Staatliches Lehrbefähigungszeugnis und 2. Diplom- prüfung)	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> 2. Diplomprüfung: 4 Semester
Abschluss Diplomstudium MBE (Staatli- ches Lehrbefähigungszeugnis und 2. Di- plomprüfung)	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> 2. Diplomprüfung: 2 Semester
Bachelor- und Masterstudium IGP	<u>Bachelorstudium (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> Masterstudium: 4 Semester
Bachelor- und Masterstudium MBE	<u>Bachelorstudium (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> Masterstudium: 2 Semester
Staatliches Lehrbefähigungszeugnis IGP und erste Diplomprüfung einer künstleri- schen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> <u>1. Diplomprüfung:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 4 Semester Instrumentalstudien: 8 Semester (10 Semester) Gesang, Musiktheaterregie: 8 Semester Jazz: 6 Semester
Staatliches Lehrbefähigungszeugnis IGP und Bachelorstudium einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzer- fach)	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> <u>Bachelorstudium:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 6 Semester Instrumentalstudien, Gesang, Musiktheaterregie, Jazz: 8 Semester
Bachelorstudium IGP und erste Diplom- prüfung einer künstlerischen, nichtpädagogi- schen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>Bachelorstudium: 8 Semester</u> <u>1. Diplomprüfung:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 4 Semester Instrumentalstudien: 8 Semester (10 Semester) Gesang, Musiktheaterregie: 8 Semester Jazz: 6 Semester
Bachelorstudium IGP und Bachelorstudium einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>Bachelorstudium IGP: 8 Semester</u> <u>Bachelorstudium:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 6 Semester Instrumentalstudien, Gesang, Musiktheaterregie, Jazz: 8 Semester
zwei staatliche Lehrbefähigungszeugnisse aus dem Studium der Instrumental- (Gesangs)pädagogik	jeweils 8 Semester
Staatliches Lehrbefähigungszeugnis IGP und ME (Lehramtsstudium)	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u> Diplomprüfung Musikerziehung: 9 Semester

Entlohnungsgruppe ms2	Höchstaussmaß der Anrechnung nach studienrechtlichen Vorschriften
Absolvierung des Unterrichtsfaches ME (Lehr- amtsstudiums)	Diplomprüfung Musikerziehung: 9 Semester
Staatliches Lehrbefähigungszeugnis IGP	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u>
Staatliches Lehrbefähigungszeugnis MBE	<u>1. Diplomprüfung (Lehrbefähigung): 8 Semester</u>
Bachelorstudium IPG	<u>Bachelorstudium: 8 Semester</u>
Bachelorstudium MBE	<u>Bachelorstudium: 8 Semester</u>
Abschluss (1. und 2. Diplomprüfung) aus einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studi- enrichtung (Konzerfach)	<u>1. Diplomprüfung</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 4 Semester Instrumentalstudien: 8 Semester (10 Semester) Gesang, Musiktheaterregie: 8 Semester Jazz: 6 Semester <u>2. Diplomprüfung</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 8 Semester Instrumentalstudien: 4 Semester (6 Semester) Gesang: 6 Semester Kirchenmusik: 4 Semester Jazz: 6 Semester

Abschluss Bachelor- und Masterstudium einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>Bachelorstudium:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 6 Semester Instrumentalstudien, Gesang, Musiktheaterregie, Jazz: 8 Semester <u>Masterstudium:</u> 4 Semester
Abschluss des Studiums Tanzpädagogik an einem Konservatorium mit Öffentlichkeitsrecht	<u>Diplomprüfung (Konservatorium):</u> 8 Semester
Abschluss des Studiums Ballett an einem Konservatorium mit Öffentlichkeitsrecht	<u>Diplomprüfung (Konservatorium):</u> 8 Semester
Ablegung der Bühnenreifepfung für Tanz oder Musical	-----

Entlohnungsgruppe ms3	Höchstausmaß der Anrechnung nach studienrechtlichen Vorschriften
erste Diplomprüfung einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>1. Diplomprüfung</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 4 Semester Instrumentalstudien: 8 Semester Gesang, Musiktheaterregie: 8 Semester Jazz: 6 Semester
Bachelorstudium einer künstlerischen, nichtpädagogischen Studienrichtung (Konzerfach)	<u>Bachelorstudium:</u> Komposition und Musiktheorie, Musikleitung: 6 Semester Instrumentalstudien, Gesang, Musiktheaterregie, Jazz: 8 Semester
Abschluss der Studienrichtung Katholische oder Evangelische Kirchenmusik	<u>1. Diplomprüfung:</u> 8 Semester <u>2. Diplomprüfung:</u> 4 Semester
Bachelor- und Masterstudium Katholische oder Evangelische Kirchenmusik	<u>Bachelorstudium:</u> 8 Semester <u>Masterstudium:</u> 4 Semester
PädAk Volksschullehrer, Sonderschullehrer, Hauptschullehrer	6 Semester
der Abschluss eines Tanz- oder Ballettgymnasiums	-----
Abschluss eines facheinschlägigen Lehrganges (Elementarmusikerziehung, Volksmusik, Instrumente wie Gambe etc.)	-----
Abschluss eines facheinschlägigen Kurzstudiums an einer Hochschule/Universität	-----
eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Verwendung als MusikschullehrerIn einer Gemeinde oder einer Gemeindeverbandes in NÖ in der Entlohnungsgruppe ms4 , wenn die erfolgreiche Ablegung des dreijährigen Kurses des NÖ Musikschulwerkes (Lehrgang C) nachgewiesen wird	-----

Entlohnungsgruppe ms4	Höchstausmaß der Anrechnung nach studienrechtlichen Vorschriften
Ablegung des dreijährigen Kurses des NÖ Musikschulwerkes (Lehrgang C)	-----
hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen	-----

Anmerkung:

Wenn ein vorgeschriebenes Studium an einem Konservatorium absolviert wurde, kann die Studiendauer von den vorstehenden Zeiträumen auf Grund der unterschiedlichen Studienpläne abweichen.

Die Gleichwertigkeit des Studiums mit einem Hochschul- oder Universitätsstudium wird durch die Inhalte und die Dauer des Studiums bestimmt.

ÜBERSTELLUNG IN EINE ANDERE ENTLOHNUNGSGRUPPE

Überstellung ist die Einreihung von MusikschullehrerInnen in eine **andere Entlohnungsgruppe**. Bei der Überstellung ist ein **schriftlicher Nachtrag** zum Dienstvertrag zu erstellen.

Bei der Überstellung von MusikschullehrerInnen in eine andere für MusikschullehrerInnen vorgesehene Entlohnungsgruppe gebührt die Entlohnungsstufe, die sich ergeben würde, wenn die Zeit, die für die Bestimmung der bisherigen Entlohnungsstufe maßgebend war, in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt worden wäre.

Ist das Monatsentgelt der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das bisherige Monatsentgelt, so gebührt eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgeltes einzuziehende **Ausgleichszulage** auf das bisherige Monatsentgelt.

BEENDIGUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten enden

- durch Tod
- durch einverständliche Lösung
- durch vorzeitige Auflösung
- durch Zeitablauf bei einer Dienstverhinderung, die ein Jahr gedauert hat
- mit Ende der Vertragsdauer (Zeitablauf) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit
- durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit.

Abfertigung:

Für VertragslehrerInnen der Gemeinden und Gemeindeverbände sind nach derzeitiger Rechtslage hinsichtlich der Abfertigung die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sinngemäß anzuwenden. Die Einführung der Bestimmungen über die Mitarbeitervorsorge (**Abfertigung neu**) bewirkt, dass ab 1. Jänner 2003 für Dienstverhältnisse von Vertragslehrern, die vor diesem Zeitpunkt begonnen haben, die **Übergangsbestimmungen** der §§ 84 und 92c VBG 1948 anzuwenden sind und somit die Mitarbeitervorsorge nicht zum tragen kommt.

Für jene Vertragslehrer, deren Dienstverhältnisse nach dem 31. Dezember 2002 begonnen haben, sind jedoch die neuen Abfertigungsbestimmungen (§ 40 GVBG) sinngemäß anzuwenden.

Urlaubersatzleistung:

Für das Lehrpersonal an den Musikschulen der Gemeinden und Gemeindeverbände finden entsprechend § 46 Abs. 1 GVBG die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sinngemäß Anwendung, soweit im Abschnitt III des GVBG nichts anderes bestimmt wird.

a) Urlaubsanspruch

Hinsichtlich des Erholungsurlaubes sind damit die bundesgesetzlichen Regelungen (§ 219 BDG) heranzuziehen. Demnach dürfen sich Lehrer, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung des Direktors, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstehen, während der Hauptferien von dem Ort ihrer Lehrtätigkeit entfernen. Während der sonstigen Ferien haben die MusikschullehrerInnen gegen Meldung bei der Schulleitung die Befugnis zur Entfernung vom Dienstort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit an der Schule erfordern.

Wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit im Dienstort erfordern, haben Personen, die mit der Leitung der Schule betraut sind, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der erst nach Abwicklung der Schlußgeschäfte beginnt und fünf Tage vor Anfang des folgenden Schuljahres endet.

Die MusikschullehrerInnen können aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückberufen werden, wobei die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen sind. Sobald es der Dienst gestattet, ist die Fortsetzung des Ferienurlaubes zu ermöglichen.

b) Ersatzleistung

Demnach gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn die MusikschullehrerInnen das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubes nicht zu vertreten haben. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist insbesondere dann zu selbst vertreten, wenn das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis durch Entlassung, Kündigung infolge Dienstpflichtverletzung oder unberechtigten Austritt erfolgt.

Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung, wenn das Dienstverhältnis wegen Pensionsanspruch vor Erreichen des Regelpensionsalters (§ 253 ASVG) beendet wird, obwohl Dienstfähigkeit vorliegt.

Die Urlaubersatzleistung ist für jedes Schuljahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt jenen Teil des Vierfachen der Wochendienstzeit, die der durchschnittlichen Lehrverpflichtung im jeweiligen Schuljahr entspricht. Die volle Lehrverpflichtung entspricht einer Wochendienstzeit von 40 Stunden, die herabgesetzte dem entsprechenden Teil davon. Für das laufende Schuljahr reduziert sich das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß entsprechend dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Schuljahr zum gesamten Schuljahr.

Vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß sind diejenigen Wochentage der Hauptferien und diejenigen schulfreien Tage gemäß § 2 Abs. 4 Schulzeitgesetz (z.B. Allerseelen, Dienstag nach Pfingsten etc) abzuziehen, die auf einen Werktag fallen. Nicht abzuziehen sind diese Tage, wenn an ihnen Dienst an der Schule oder Aus- und Fortbildungsdienst zu leisten war oder die wegen Krankheit, Unfall oder Gebrechen eine Verhinderung zur Ausübung des Dienstes bestand.

Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung für das laufende Schuljahr ist der volle Monatsbezug ohne Kinderzuschuss im Monat des Ausscheidens aus dem Dienst, für das vergangene Schuljahr der volle Monatsbezug im August des betreffenden Schuljahres.

Die Ersatzleistung für eine Urlaubsstunde ist durch die Teilung dieses Monatsbezuges durch den Faktor 116,91 zu ermitteln.

Ersatz der Aus- und Weiterbildungskosten:

MusikschullehrerInnen haben dem Dienstgeber im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch

- einverständliche Lösung,
- durch vorzeitige Auflösung oder
- durch Kündigung

die Ausbildungskosten zu ersetzen.

Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel. Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten sind Zeiten eines Karenzurlaubs, mit Ausnahme eines Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach dem Vater-Karenzurlaubsgesetz, nicht zu berücksichtigen.

Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus gesundheitlichen Gründen, wegen Handlungsunfähigkeit oder aus organsiatorischen Gründen gekündigt wurde
2. ein vorzeitiger Austritt aus wichtigen Gründen erfolgt ist oder
3. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen (2019: € 15.796,20) nicht übersteigen.

Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

1. die Kosten einer Grundausbildung,
2. die Kosten, die aus Anlaß der Vertretung während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren, nicht zu berücksichtigen.

Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 5 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubs, mit Ausnahme einer Karenz nach dem MSchG oder VKG, nicht zu berücksichtigen.