

Leiterakademie B

Dienst- und Besoldungsrecht



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

12. Oktober 2016
in Tulln an der Donau



Mag. Johannes Landsteiner
certified e-government expert

Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Gemeinden

Tel: 02742 / 9005 / 12578
E-mail: johannes.landsteiner@noel.gv.at

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Anwendung VBG 1948

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Anwendung VBG 1948

mangels Regelungen im III. Abschnitt des GVBG:

- **Ansprüche bei Dienstverhinderungen**
(§ 90 Abs. 2 und § 24 VBG 1948)
- **Fahrtkostenzuschuss**
(§ 90 Abs. 2 und § 22 VBG 1948 in Verbindung mit § 20b des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG 1956) allenfalls auch § 113i GehG)
- **Ansprüche auf Jubiläumszuwendung**
(§ 90 Abs. 2 und § 22 VBG 1948 in Verbindung mit § 20c GehG 1956)
- **Abfertigung (alt)**
(§ 91 I VBG 1948 in Verbindung mit § 84 VBG 1948)
- **Ferien und Urlaub**
(§ 91c VBG 1948 in Verbindung mit § 219 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979))
- **Urlaubersatzleistung**
(§ 91c Abs. 3 VBG 1948 in Verbindung mit § 13e GehG 1956)

Aufnahmeerfordernisse

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Aufnahmeerfordernisse

Dienstzweig
Nr. 108

- Entlohnungsgruppen ms1, ms2, ms3 und ms4

Voraussetzungen:

- freier Dienstposten im Dienstpostenplan
- Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse
- (Beachte: OGH vom 17. Dezember 2013, 8 ObA 25/13d)

Aufnahmeerfordernisse

OGH vom 17. Dezember 2013, 8 ObA 25/13d:

- Entlohnung richtet sich nach geleisteten Diensten; Einreihung und Entlohnung hat selbst dann in die der tatsächlichen Verwendung zu erfolgen, wenn kein freier Dienstposten im Dienstpostenplan vorhanden ist; besondere Einreihungserfordernisse sind aber zu beachten
- es kommt nur auf die absolvierte Ausbildung an, nicht auf den Umfang, die Methode oder den Inhalt der Lehrtätigkeit, da nur rein formale auf die Ausbildung und nicht auf das Ausmaß oder die Qualität des Unterrichts bezogene Abgrenzungskriterien bestehen
- Nicht der Studienabschluss als solcher, sondern die nachfolgende höherwertige Verwendung verschafft den Anspruch auf Entlohnung nach der für diese Tätigkeit vorgesehenen Entlohnungsgruppe.
- benachteiligende dienstvertragliche Abweichungen von den gesetzlichen Rahmenbedingungen sind unzulässig

Aufnahmeerfordernisse

Entlohnungsgruppe ms1:

Abschluss pädagogisches Studium

Abschluss zweier Studienabschnitte pädagogischer Studienrichtungen

Abschluss
eines Studienabschnittes einer pädagogischen Studienrichtung und
eines Studienabschnittes Konzertfach

Aufnahmeerfordernisse



Entlohnungsgruppe ms2:	
	Regelfall
	Abschluss eines Studienabschnittes einer pädagogischen Studienrichtung
	Abschluss Konzertfachstudium
	Besonderheiten
	Abschluss Tanzpädagogik oder Ballett oder Bühnenreifeprüfung für Tanz oder Musical

Akademie NÖ
Community Management Academy

Aufnahmeerfordernisse



Entlohnungsgruppe ms3:	
	Regelfall:
	Abschluss eines Studienabschnittes Konzertfach
	Abschluss katholische oder evangelische Kirchenmusik
	PädAk oder PH
	Besonderheiten:
	Tanz- oder Ballettgymnasium

Akademie NÖ
Community Management Academy

Aufnahmeerfordernisse

Entlohnungsgruppe ms4:

Lehrgang C Musikschulwerk

hervorragende künstlerische oder
kunstpädagogische Leistungen

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

1. Stellenausschreibung

- fakultative interne Ausschreibung (zwei Wochen)
mindestens 3 BewerberInnen andernfalls
- obligatorische externe Ausschreibung
- zweite Ausschreibung,
wenn bei erster externer Ausschreibung weniger als
3 BewerberInnen

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

2. Bewertung

- Vorlage der Stellenbewerbungen samt Beilagen bei NÖ Musikschulmanagement
- Berichtserstellung durch NÖ Musikschulmanagement
- Übermittlung des Berichts an Musikschulerhalter

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

3. fakultatives Hearing

- die Gemeinde kann ein Hearing vornehmen
- Hearingkommission:
 - zwei Gemeindevertreter
 - zwei Vertreter Förderstellemit Stimmberechtigung
- weitere Mitglieder mit beratender Stimme
- Bericht der Hearingkommission erhält Musikschulerhalter

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

4. Aufnahmeerfordernisse

- Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse für ms1 oder ms2 oder Abschluss PhD im Fachgebiet Kunst- und Kulturmanagement
- mindestens fünfjährige Unterrichtspraxis an einer öffentlichen Musikschule
- organisatorische und kommunikative Fähigkeiten, die eine kompetente Leitung einer Musikschule gewährleisten

ms3 oder ms4 nur bei keinen geeigneten BewerberInnen nach zweiter Ausschreibung

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

5. Betrauung durch Gemeinderat (Verbandsvorstand)

- erstmalige Betrauung nur befristet auf 2 Jahre
- Verlängerungsmöglichkeit auf höchstens 5 Jahre

bei Beendigung der Betrauung durch GR (VerbVorstand):

- Entfall der Leitungszulage
bisherige Lehrverpflichtung lebt wieder auf
- wenn Neuaufnahme erfolgte, entfallen die Leitungsstunden bei Weiterbestehen des Dienstverhältnisses

Aufnahmeerfordernisse

Aufnahmeverfahren Musikschulleitung

6. Ausbildung

- erfolgreiche Absolvierung der MusikschulleiterInnen-ausbildung spätestens drei Jahre nach der Betrauung
- Verlängerungsmöglichkeit durch Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand



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

Entlohnung

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Entlohnung

Den MusikschullehrerInnen gebühren Monatsbezüge

- diese bestehen aus:
 - Monatsentgelt (Einstufung)
 - Kinderzuschuss (§ 4 GehG 1956)
 - allenfalls Leitungszulage
- sowie vierteljährlich eine Sonderzahlung von 50 % des Monatsbezuges

Teilbeschäftigte erhalten den ihrer Unterrichtsverpflichtung entsprechend Teil des Monatsbezuges.

Die Einstufung innerhalb der Entlohnungsgruppe wird durch Stichtag bestimmt.

Entlohnung

Berechnung des Stichtages (Neueintritte ab September 2012)

maßgeblicher
Zeitraum:

- 1. Juli nach Absolvierung der neunten Schulstufe bis Tag vor dem Eintritt
- Faustregel: erster Schultag plus neun Jahre (1. Juli des ermittelten Jahres ist relevant)

Berechnung:

- alle angerechneten Zeiträume sind dem Eintrittstag voranzustellen

Ausmaß der
Anrechnung:

- uneingeschränkt zur Gänze (Vollanrechnung)
- eingeschränkt (vorrückungsabhängige Anrechnung)
- eingeschränkt bis zu 3 Jahren zur Gänze (sonstige Anrechnung)

Entlohnung

wichtigste Vollarrechnungszeiten:

- Dienstverhältnisse und Lehrverhältnisse zu Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden
- Lehrberuf an einer öffentlichen Schule, Universität, Hochschule oder an der Akademie der bildenden Künste oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule;
- Präsenz- oder Ausbildungsdienst und Zivildienst
- vorgeschriebenes Studium im Ausmaß der Mindeststudiendauer, wenn Anstellungserfordernis

Entlohnung

Vorrückungsabhängige Anrechnung:

- Sonderurlaub innerhalb einer Vollarrechnungszeit wird nur in jenem Ausmaß angerechnet, in dem er nach dem anzuwendenden Bestimmungen für die Vorrückung wirksam gewesen wäre

Entlohnung

sonstige Anrechnung:

- alle restlichen Zeiten zwischen dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären und dem Tag des Dienstantrittes
- bis zu 3 Jahre zur Gänze

aber:

- sonstige Anrechnung nur im Rahmen der Deckelung

Entlohnung

Deckelung:

- sonstige Zeiten und
- angerechnete Lehrzeiten
- dürfen **in Summe 3 Jahre nicht übersteigen**

Verlängerung der Deckelung:

- bei Lehrzeiten in Vollanrechnung mit einer Lehrzeit über 36 Monate verlängert sich der Deckelungszeitraum von 3 Jahren um die übersteigenden Monate

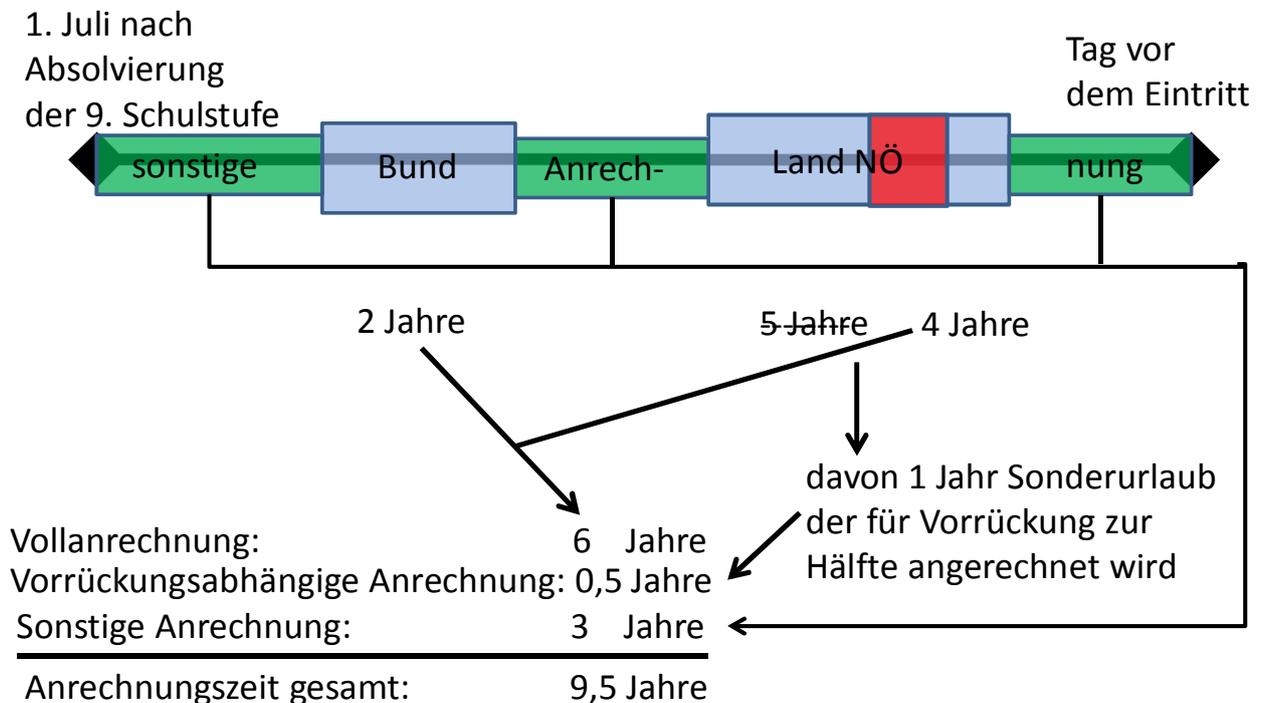
Entlohnung

Besonderheiten bei der Anrechnung:

- Sonstige Anrechnungszeiten, in denen
 - eine Tätigkeit ausgeübt oder
 - ein Studium betrieben wurde,

können mit Beschluss des Gemeinderates (Verbandsvorstandes) im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung von besonderer Bedeutung ist.

d.h. die sonstige Zeit wird zur **Vollanrechnungszeit**



Eintrittstag: 12. 10. 2016
- Anrechnungszeit: 6 9
STICHTAG 12. 04. 2007

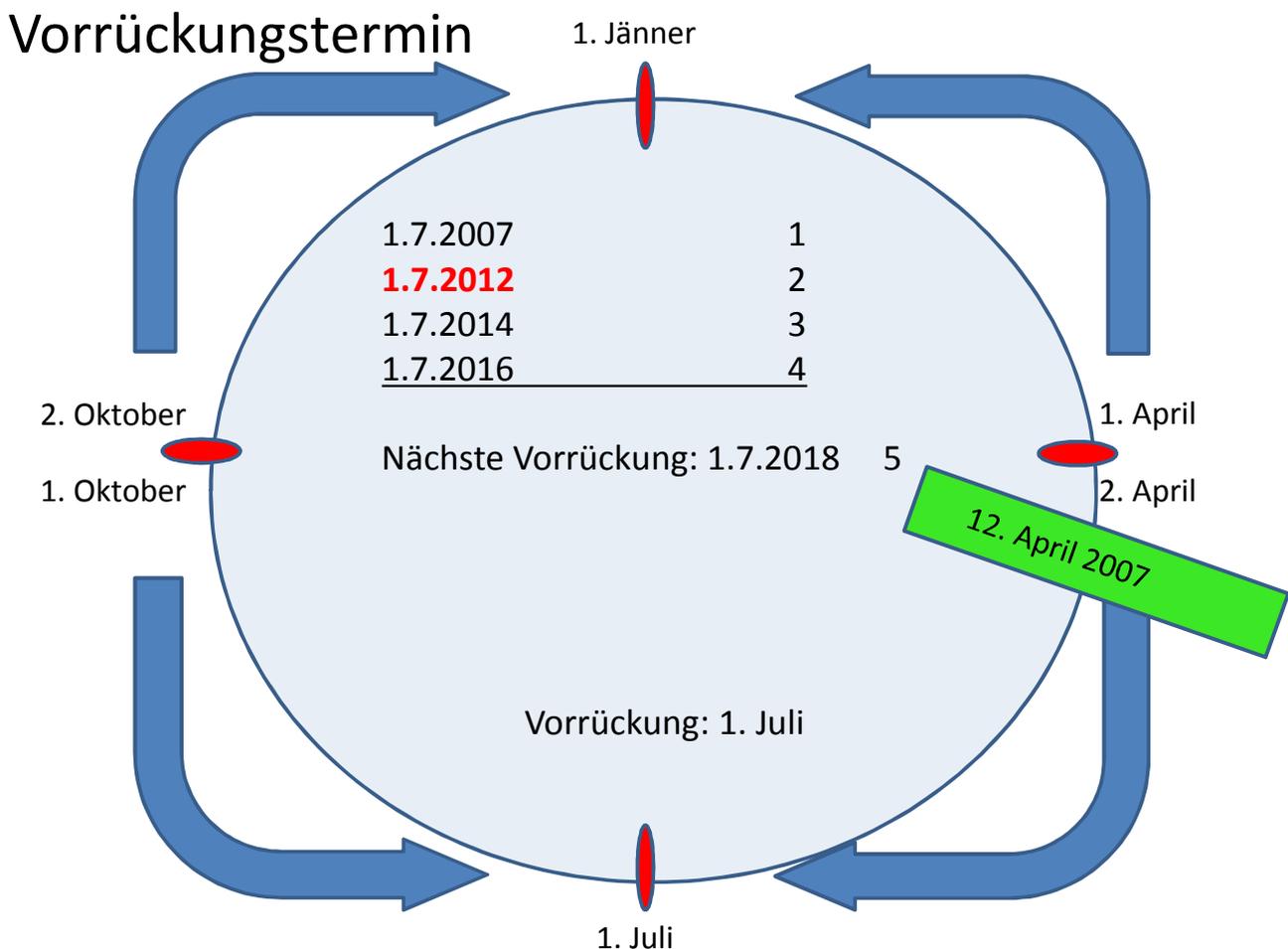
Entlohnung

Einstufung und Vorrückung:

- Eingangsstufe ist generell die Entlohnungsstufe 1
- Vorrückungstermine:
1. Jänner oder 1. Juli

Vorrückung:

- in die Entlohnungsstufe 2 nach **fünf Jahren**
- in jede weitere Entlohnungsstufe nach **zwei Jahren**



Jubiläumszuwendung

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Donnerstag | 17. März 2016

KURIER

kurier.at

NIEDERÖSTERREICH

19

Musikschullehrer fielen um Zulage um

Perchtoldsdorf. Streit um Jubiläumszuwendung / Nun könnte Anspruch verjährt sein / Gewerkschaft will klagen

VON KATHARINA ZACH

„Man kommt sich wie ein Bettler vor, ein Mensch zweiter Klasse.“ Katherina Gernjak ist enttäuscht, fast schon verbittert.

Von 1982 bis zu ihrer Pensionierung 2010 arbeitete sie als Lehrerin für die Musikschule Perchtoldsdorf. Half, die Einrichtung aufzubauen. Nun mussten sie sowie mehr als ein Dutzend Kollegen feststellen, dass sie – obwohl Gemeindebedienstete – um ihre Jubiläumsbelohnung nach 25 bzw. 40 Dienstjahren umgefallen sind. Perchtoldsdorf zahlte diese Zulage zwar den Gemeindebediensteten, nicht

aber den Musikschullehrern. Nun will die Gewerkschaft die Zahlung einklagen.

Der Hintergrund ist komplex: Im Gesetz ist die Zulage als „Kann-Bestimmung“ formuliert, was zur Folge hatte, dass viele Gemeinden ihre Musikschullehrer abblitzen ließen. 2011 sowie 2012 stellten der Verwaltungsgerichtshof und der OGH jedoch fest, dass die Zulage auch ihnen zu bezahlen sei.

Die Krux an der Sache: Laut Rechtsansicht des Landes NÖ verjährt der Anspruch drei Jahre nach dem erreichten Dienstjubiläum. Und: Der Anspruchsberechtigte muss die Zulage in dieser

Zeit geltend machen. Daher zahlte die Gemeinde nur jenen Lehrern die Belohnung nach, die seit 2009 ihr Dienstjubiläum feierten.

So sehe es das Urteil vor hätten ihm auch Juristen mitgeteilt, erklärt Bürgermeister Martin Schuster (ÖVP). „Ich habe auch die Verantwortung der Gemeinde und dem Gemeindebudget gegenüber“, argumentiert er. Ein Gutteil der Betroffenen habe das Geld erhalten.

Schlag ins Gesicht

Für Gernjak und ihre Kollegen ein Schlag ins Gesicht. „Wir haben viele Primala-Musica-Preisträger ausge-

bildet und mit Herzen gearbeitet“, erzählt sie. Noch dazu habe sie zu ihrem eigenen 25-jährigen Jubiläum nach der Zulage gefragt und die Auskunft erhalten, sie habe keinen Anspruch darauf. Eine falsche Information, wie sich nun zeigt. Auch SPÖ-Gemeinderat Anton Plessl versteht das Vorgehen nicht. „Moralisch hat die Gemeinde nicht korrekt gehandelt.“

Die Gewerkschaft will nun für sechs Mitglieder den Klagsweg beschreiten. „Es geht um 35.000 bis 40.000 Euro“, erklärt Franz Leidenfrost von der „Daseinsgewerkschaft Younion“. Die Gewerkschaft ist nämlich der An-



Katherina Gernjak will nun um ihr Recht, wie sie sagt, kämpfen

sicht, dass die Ansprüche nicht verjährt sind. Die Gemeinde hätte die Aufgabe gehabt, zu überprüfen, ob die Zahlun-

gen zu gewähren sind. Das habe sie verabsäumt. Leidenfrost rechnet damit, dass der Fall bis zum OGH gehen wird.

Jubiläumszuwendung

OGH vom
27. 11.2012,
8 ObA 67/12d:

- Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung
- kann-Bestimmung im § 20c GehG räumt kein freies, sondern gebundenes Ermessen ein
- Verweigerung der Gewährung einer Jubiläumszuwendung nur, bei Fehlverhalten, das bei objektiver Betrachtung geeignet ist, einen Vertrauensverlust zu begründen, sodass eine Unwürdigkeit für die Belohnung treuer Dienste vorliegt

Jubiläumszuwendung

Rechts- grund- lage:

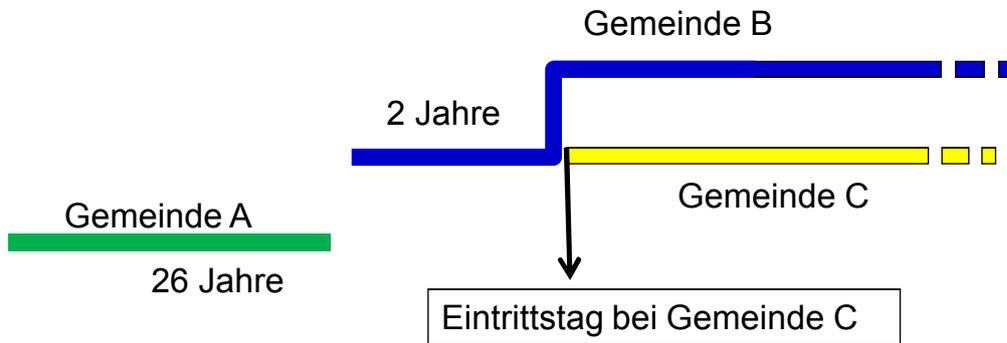
- § 46 Abs. 1 GVBG iVm § 20c GehG
Achtung:
statischer Verweis auf BGBl. I Nr. 8/2014

Inhalt:

- nach 25 und 40jähriger Dienstzeit kann Jubiläumszuwendung zuerkannt werden
- maßgebliche Dienstzeit:
 - bestehendes Dienstverhältnis (vorrückungswirksam)
 - beim Stichtag zur Gänze angerechnete Zeiten (Dienstzeit, Studium)
 - Dienstzeiten zu Gebietskörperschaften oder Gemeindeverbände vor Vollendung 18. Lebensjahr**ACHTUNG:**
nicht zur Dienstzeit zählen Dienstverhältnisse, wenn sie einen **Anspruch** auf eine vergleichbare Jubiläumszuwendung bewirkt haben oder für einen künftigen derartigen **Anspruch** zählen.

Jubiläumszuwendung

Beispiel Vordienstzeiten Jubiläumszuwendung



Stichtagsanrechnung

26 Jahre Gemeinde A
2 Jahre Gemeinde B
X Jahre sonstige Zeit

Jubiläumszuwendung

0 Jahre Gemeinde A
0 Jahre Gemeinde B
0 Jahre sonstige Zeit

Jubiläumszuwendung

Conclusio:

- OGH- Entscheidung hat Signalwirkung für künftige Fälle
- keine Pflicht zum amtswegigen Tätigwerden
- unbegründetes Versagen einer Jubiläumszuwendung birgt großes Risiko des Prozessverlusts
- Zuständigkeit: Gemeindevorstand in Gemeinden
Obfrau/Obmann in Gemeindeverbänden

„Altfälle“:

- Für Verjährung gilt § 17a GVBG:
„Der Anspruch auf Leistungen verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.“

Jubiläumszuwendung

Auszahlungs- termine:

- Jänner oder Juli, der dem Monat der Vollendung des Dienstjubiläums folgt
- Beendigung des Dienstverhältnisses

Berechnungs- grundlage:

- Monatsbezug des Monats, in den das Dienstjubiläum fällt
- bei Teilbeschäftigung gilt:
Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes im Dienstverhältnis (§ 46 Abs. 1 GVBG iVm § 22 Abs. 1 VBG 1948)

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Unterrichtsverpflichtung

• 999 Jahresstunden

Vor- und Nachbereitung
des Unterrichts

• 473 Jahresstunden

Sonstige Tätigkeiten und
Verpflichtungen

• 296 Jahresstunden

1768 Jahresstunden

Aufteilung schriftlich zu Beginn des Schuljahres für
das kommende Schuljahr !

Arbeitszeit

Unterrichtsverpflichtung:

1 Unterrichtsstunde = 50 Minuten

999 Jahresstunden

höhere Bewertung mit dem Faktor 1,2:
mindestens 9 Schüler im Unterricht
keine Bindung an bestimmte Fächer !!

Arbeitszeit

Vor- und Nachbereitung:

473 Jahresstunden

zB Planung Unterrichtsziele, Analyse Lernfortschritt

aber auch:

- administrative Aufgaben aus der Unterrichtsverpflichtung
- freiwillige regelmäßige Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen

Arbeitszeit

Sonstige Tätigkeiten und Verpflichtungen:

296 Jahresstunden,
die zeitgerecht festgelegt oder im Einzelfall angeordnet werden

- zB Schulkonzerte, Schulprojekte, öffentliche Auftritte, Wettbewerbe, ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens
- aber auch:
Vorbereitungen für diese Tätigkeiten
administrative Tätigkeiten bis höchstens 5 Jahresstunden
angeordnete Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen

Arbeitszeit

Anrechnungen und Bewertungen für sonstige Tätigkeiten:

- Bereicherungen des kulturellen Lebens an Sonn- und Feiertagen
→ doppelte Anrechnung
- Fachbereich „Elementare Musikpädagogik“
→ Verringerung um 6 Stunden für je 37 Jahresstunden Unterrichtsverpflichtung
- Unterricht an mehreren Standorten an einem Tag
→ Verringerung um bis zu 74 Stunden (gefahrte Kilometer, Anzahl der Reisebewegungen und Standorte)

Arbeitszeit

Verringerung der Jahresstunden

- Besorgung von Archivtätigkeiten,
- Bibliotheksbetreuung
- Fachgruppenleitungen

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

Arbeitszeit

Verringerung der Jahresstunden

- für die administrative, pädagogische und künstlerische Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Musikschule im Hauptstandort und in den Außenstellen
- bei Außenstellen eines Musikschulverbandes erhöht sich das anrechenbare Ausmaß der Lehrverpflichtung in Abhängigkeit der Anzahl der Außenstellen

Arbeitszeit

schriftliche Festlegung

- der Aufteilung der Jahresstunden am Beginn des Schuljahres (zB Lehrerkonferenz) durch Schulerhalter und Musikschulleitung
- von Änderungen während des Schuljahres

einseitige Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes zulässig bei nicht nur vorübergehender wesentlicher Änderung des Arbeitsumfanges

Arbeitszeit

Urteil OLG Wien vom 21.03.2013, ZI. 9 Ra 93/12f

- Klausel im Dienstvertrag (und jedem Nachtrag), dass eine Änderung der Schüleranzahl während des Schuljahres eine Änderung der Lehrverpflichtung und des Monatsbezuges bewirkt ist zulässig
- sachlich begründbare Reduzierung
- 15 % Reduzierung = wesentliche Änderung
- Änderungen in den Schülerzahlen,, liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht und naturgemäß kaum vorhersehbar sind.
(OGH 22.01.2003, ZI. 9 Ob A 127/02w)

Arbeitszeit

Mehrdienstleistungen

Vergütung gebührt nur, wenn

- Mehrdienstleistungen angeordnet sind und
- das zugewiesene Stundenausmaß der Unterrichtsverpflichtung oder der sonstigen Tätigkeiten überschritten wird

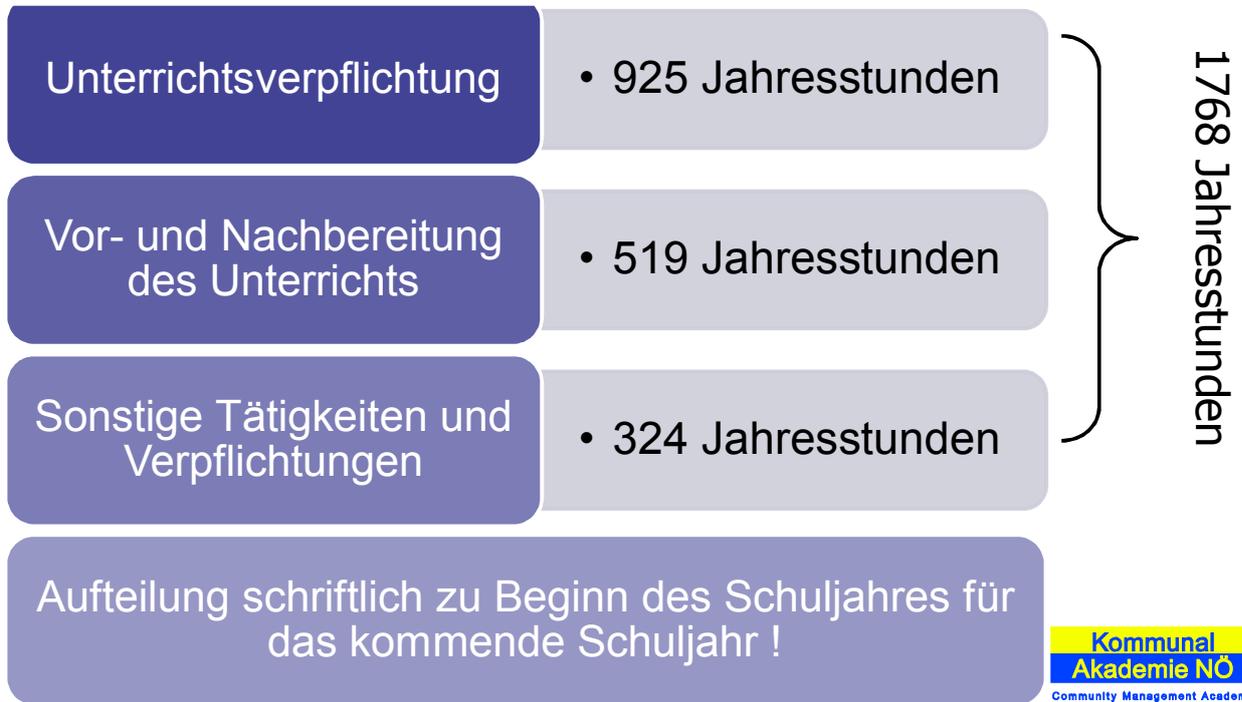
Kein Anspruch besteht:

- wenn Überschreitung auf schulzeitrechtlichen oder kalendermäßige Gründe zurückzuführen ist

Arbeitszeit

MusikschulleherInnen des IL Schemas

Einbeziehung in das Jahresarbeitszeitmodell



Arbeitszeit

MusikschullehrerInnen der IL-Schemen

Unverändert bleibt:

- Entlohnung nach dem Entlohnungsschema IL, dh Entlohnungsgruppen I1, I2a2, I2a1, I2b1 oder I3
- Regelung, dass eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes um mehr als zwei Wochenstunden (74 Jahresstunden) über das zum 31. Dezember 1999 bzw. 30. Juni 1999 vereinbarte Ausmaß hinaus oder

eine Änderung der Entlohnungsgruppe nur erfolgen darf, wenn die Zustimmung zum Abschluss eines Erneuerungsvertrages nach ms-Schema erteilt wird

Urlaubersatzleistung

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Urlaubersatzleistung

Rechtsgrundlage:

- § 46 Abs. 1 iVm § 13e GehG 1956

Anspruch:

- Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis
- unverbrauchter „Erholungsurlaub“
- Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs ist nicht selbst zu vertreten (z.B. Austritt ohne wichtigen Grund, Entlassung, Kündigung wegen Dienstpflichtverletzung, Auflösung wegen vorzeitiger Pensionierung ohne Vorliegen einer Dienstunfähigkeit)

ersatzleistungsfähiges
Urlaubsausmaß:

- vierfache durchschnittliche Lehrbefähigung pro Woche im jeweiligen Schuljahr (= vier Wochen Urlaub)

Urlaubersatzleistung

abzugelndes UrlaubsausmaB:

- ersatzleistungsfähiges UrlaubsausmaB abzüglich Wochentage der Hauptferien und schulfreie Tage nach § 2 Abs. 4 Schulzeitgesetz, die auf einen Werktag fallen
- kein Abzug, wenn Dienst zu leisten war oder Dienstverhinderung vorlag

AusmaB der Ersatzleistung:

- Bemessungsgrundlage:
letzter Monatsbezug (ohne Kinderzuschuss)
- für vorheriges Schuljahr:
Monatsbezug im August
(ohne Kinderzuschuss)
- abzugelndes UrlaubsausmaB x StdLohn

Urlaubersatzleistung

Beispiel Urlaubersatzleistung MusikschullehrerInnen:

z.B. Eintritt 1. September 2015; vollbeschäftigt
Zeitablauf mit 20. Dezember 2015;

- für Urlaubersatzleistung maßgeblich ist Schuljahr 2015/2016
- kein Ferienabzug für Hauptferien;
Abzug schulfreier Tage nach § 2 Abs. 4 Schulzeitgesetz:
26.10.2015; 02.11.2015; 08.12.2015;
insgesamt **3 Abzugstage**
- ersatzleistungsfähiges UrlaubsausmaB:
4 Wochen = 20 Tage
- anteilige Berechnung für 16 Dienstwochen (1.9.2015 bis 20.12.2015):
 $20 \text{ Urlaubstage} \times \frac{16}{52} = 6,15 \text{ Urlaubstage}$
- Abzug des konsumierten „Urlaubes“
 $6,15 \text{ Urlaubstage} - 3 \text{ Abzugstage} = 3,15 \text{ Urlaubstage}$

Stundensatz:

27 Wochenstunden einer Lehrbefähigung $\times 4,33 = 116,91$
z.B. Monatsbezug € 2.873,- / $116,91 = € 24,57$
3,15 Tage entsprechen 17 Urlaubsstunden:
 $17 \text{ Urlaubsstunden} \times € 24,57 = € 417,69$

Beendigung von Dienstverhältnissen

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

Beendigung von Dienstverhältnissen

Privatrechtliche
Dienstverhältnisse
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.

Beendigung von Dienstverhältnissen

Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- Ausstellung eines Dienstzeugnisses
- Abrechnung noch offener Ansprüche (Endabrechnung) wie zB Abfertigung, Sonderzahlung

Rechte und Pflichten

Rechte und Pflichten

Musikschul- leitung

- MusikschulleiterIn ist unmittelbare(r) Vorgesetzte(r) der MusikschullehrerInnen und besitzt daher **Weisungsbefugnis!**
- Großteil der Aufgaben der Musikschulleitung sind dem „inneren Dienst“ zuzurechnen.

Innerer Dienst

- Summe aller der Geschäftsbesorgung dienenden Tätigkeiten der bürokratischen Organisation
- das sind interne dienst- und organisationsrechtlich begründete Anordnungen, ohne Außenwirkung

typische
Handlungsform

Weisung

Rechte und Pflichten

Verantwortung für

- Organisation in der Musikschule,
- administrativen und pädagogischen Betrieb in der Musikschule,
- Beaufsichtigung des gesamten Unterrichtsbetriebes der Musikschule im Hauptstandort und in den Außenstellen

zeitgemäßes
Organisationsmanagement

Vorschläge für
Personalentwicklung

Rechte und Pflichten

Musikschul- leitung

- hat darauf zu achten, dass alle an der Schule tätigen Musikschullehrer ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen.

Abstellung von Fehlern und Missständen im Unterricht
(Weisungserteilung)

diese Aufgaben
erfordern

regelmäßige
systematische
stichprobenartige
Kontrollen

einschließlich
deren
Dokumentation

Rechte und Pflichten

neben der Wahrnehmung lehramtlicher Pflichten
ergeben sich zusammengefasst Aufgaben in
folgenden Bereichen:

Dienstaufsicht

(zB Über-
wachung der
pädagogischen
und administra-
tiven Aufgaben)

pädagogisch- organisa- torische Aufgaben

(zB Zuteilung
der Schüler)

administrative Aufgaben

(zB Stunden-
plan, Raum-
und Benüt-
zungsplan)

Öffentlich- keitsarbeit

(zB Informa-
tionsabende,
Musikschul-
zeitung)

Rechte und Pflichten

Sonstige (allgemeine) Pflichten

Einhaltung des Dienstweges (bei dienstlichen Anbringen)

Verschwiegenheitspflicht (über Tatsachen mit Geheimhaltungsinteresse)

Dienstgehorsam (Befolgungspflicht von Weisungen)

Wohnsitzwahl (ohne Beeinträchtigung dienstlicher Interessen)

Nebenbeschäftigung (Meldung vor Aufnahme)

Verbot der Geschenkkannahme

Anzeige von Dienstverhinderungen (unverzüglich)

Meldepflichten (Änderung Wohnsitz, Familienstand, ...)

Rechte und Pflichten

bei Dienstpflicht- verletzungen:

- **mögliche Maßnahmen:**
- nachweisliche Ermahnung, Verweis, Verwarnung, Abmahnung
- Funktionsabberufung
- Kündigung
- Entlassung

Grundsatz:

Anwendung des mildesten zum Ziel führenden Mittels

Rechte und Pflichten

Ermahnung, Verweis, Verwarnung, Abmahnung:

Inhalt:

- Sachverhaltsdarstellung
- gegen welche Vorschriften wurde verstoßen oder welches Verhalten war unerwünscht
- Anleitung über die künftige Vorgehensweise oder das künftige Verhalten
- je nach Schwere oder Häufigkeit der Dienstpflichtverletzung(en): Androhung von Konsequenzen im Wiederholungsfall (zB Kündigung)