



Kommunal Akademie NÖ

Community Management Academy

Dienst- und Besoldungsrecht für Musik- und Kunstschullehrkräfte **NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025** 1. Jänner 2025



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

Erstellung und Bearbeitung: wHR Dir. Mag. Johannes Landsteiner

Hinweis:
Schulungsunterlage der Fortbildungsreihe für Musik- und Kunstschullehrkräfte durch die
MKM Musik & Kunst Schulen Management Niederösterreich GmbH

Inhaltsübersicht

Seite

Das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025	4
Aufnahme	5
Dienstvertrag	11
Anrechnung von Berufserfahrung und zwingender Vorbildung und Erfahrungsanstieg	13
Funktionsdienstposten	18
Verwendungsaufstieg	27
Überstellung	29
Leistungsbeurteilung	30
Pflichten	32
Arbeitszeit	44
Entlohnung	49
Dienstabwesenheiten	65
Beendigung von Dienstverhältnissen	73

DAS NÖ GEMEINDE-BEDIENSTETENGESETZ 2025

Das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025) gilt für Bedienstete in privatrechtlichen Dienstverhältnissen zu Gemeinden und Gemeindeverbänden, welche ab 1. Jänner 2025 begründet werden. Dienstverhältnisse nach den Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG) können ab diesem Zeitpunkt nicht mehr abgeschlossen werden.

Demnach finden die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 auch auf Musik- und Kunstschullehrkräfte Anwendung. Eine sinngemäße Anwendung bundesrechtlicher Regelungen ist im NÖ GBedG 2025 nicht mehr vorgesehen.

Soweit vor dem 1. Jänner 2025 befristete Dienstverhältnisse nach dem GVBG abgeschlossen wurden und das Ende der Frist nach dem 31. Dezember 2024 liegt, erfolgt eine allfällige Verlängerung des Dienstverhältnisses unter weiterer Anwendung der Bestimmungen des GVBG und somit grundsätzlich keine Einbeziehung in das NÖ GBedG 2025.

Soweit infolge eines Betriebsüberganges im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG privatrechtliche Dienstverhältnisse von Gemeinden oder Gemeindeverbänden auf eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband übergehen, bleibt unabhängig vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs die Rechtsgrundlage des Dienstverhältnisses das GVBG, soweit das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2025 eingegangen wurde.

Musikschullehrkräfte, deren privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeinden oder Gemeindeverbänden zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024 begründet wurden und auf deren Dienstverhältnisse das GVBG zur Anwendung gelangt, können von 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2025 schriftlich und ohne Beifügung von Bedingungen und Befristungen erklären, dass für sie die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 anzuwenden sind.

AUFNAHME

Mit den Musik- und Kunstschullehrkräften der Gemeinden und Gemeindeverbänden sind privatrechtliche Dienstverhältnisse abzuschließen. 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 die Dienstverhältnisse finden die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 Anwendung.

1. Beschäftigungsdauer:

Ein privatrechtliches Dienstverhältnis kann befristet oder unbefristet eingegangen werden.

Das 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.

Ein Dienstverhältnis, das zur Vertretung von vorübergehend abwesenden Vertragsbediensteten abgeschlossen wird (Vertretungsdienstverhältnis), gilt als Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit, wenn der konkrete Vertretungsfall und der Namen der zu vertretenden Person im Dienstvertrag aufgenommen werden.

Bei Dienstverhältnissen, die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen und deren Unterrichtstätigkeit mit dem Unterrichtsjahr enden soll, ist als Ende des Dienstverhältnisses an Stelle des Endes des Unterrichtsjahres das Ende des betreffenden Schuljahres vorzusehen. Dies gilt jedoch nicht für Vertretungsdienstverhältnisse, 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.

Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf zwölf Monate nicht überschreiten. Wird ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis oder ein auf bestimmte Zeit verlängertes Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, als ob es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis sind über in der Gemeinde auf unbestimmte Zeit freiwerdende Dienstposten zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Vertragsbediensteten zugänglichen Stelle, erfolgen (z.B. Intranet, schwarzes Brett, Mitarbeiterinformationssystem).

Ein Dienstverhältnis gilt auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind, d.h. wenn es ohne jede Zeitangabe und nicht zur Vertretung geschlossen wurde.

Die Zuständigkeiten bei der Aufnahme leiten sich aus den jeweiligen organisationsrechtlichen Bestimmungen ab.

Zuständigkeiten Aufnahme Gemeinde und Gemeindeverband:

(Gesamt-)Dauer des Dienstverhältnisses	zuständiges Organ
Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit bis zu sechs Monaten	Bürgermeister oder Bürgermeisterin; Obfrau/Obmann eines Gemeindeverbandes
Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit länger als sechs Monate	Gemeindevorstand (Stadtrat); Obfrau/Obmann eines Gemeindeverbandes
Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit (unbefristet)	Gemeinderat; Verbandsvorstand
Sondervertrag (ohne Rücksicht auf die Dauer)	Gemeinderat; Verbandsvorstand

In Städten mit eigenem Statut werden unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses die Zuständigkeiten im NÖ STROG festgelegt.

Demnach ist der Stadtsenat zuständig für die konkreten Personalangelegenheiten, soweit nicht der Magistrat zuständig ist. Der Magistrat ist zuständig für die Aufnahme, Kündigung und Entlassung von Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung sowie für die einvernehmliche Lösung von

Dienstverhältnissen. Diesbezüglich sieht aber das NÖ GBedG 2025 als Sonderbestimmung eine davon abweichende Befugnis für den Magistrat vor, wenn Vertragsbedienstete auf bestimmte Zeit bis zur Dauer von höchstens sechs Monaten aufgenommen werden.

2. Voraussetzungen

Die Voraussetzungen für die Aufnahme von Vertragsbediensteten sind

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

2.1. Dienstpostenplan

Der Dienstpostenplan ist jener Teil des jährlich vom Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand zu beschließenden Voranschlags, der die Zahl jener Stellen der Gemeindeverwaltung, die zur Besorgung der Geschäfte der Gemeinde mit einer oder mehreren physischen Personen zu besetzen sind (Dienstposten), festsetzt. Eine namentliche Anführung der Personen, die die Dienstposten besetzen oder die Angabe anderer personenbezogener Daten entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.

Im Dienstpostenplan sind die Funktionsdienstposten (Schulleitung, Stellvertretung der Schulleitung, Standortleitung) gesondert zu bezeichnen.

Eine Aufnahme darf grundsätzlich nur erfolgen, wenn ein Dienstposten im Dienstpostenplan frei ist. Bei Freiwerden eines Dienstpostens kann aber zur Nachbesetzung ein im Dienstpostenplan vorgesehener Dienstposten für die Dauer einer erforderlichen Einschulung von höchstens einem Jahr durch Aufnahme doppelt besetzt werden.

Der Dienstpostenplan bildet die Grundlage für die Veranschlagung der voraussichtlichen Personalausgaben.

Für Gemeindebedienstete ist die Wertigkeit des zu besetzenden Dienstpostens entsprechend dem Dienstpostenplan (Stellenplan) für die Entlohnung maßgebend. Musik- und Kunstschullehrkräfte sind diesbezüglich insofern pri-

vilegiert, als davon abweichend die jeweilige Ausbildung für die Entlohnung bestimmend sein soll.

2.2. Allgemeine Aufnahmeerfordernisse

Die allgemeinen Aufnahmeerfordernisse sind von jeder Person, gleich in welchem Verwendungszweig diese beschäftigt werden soll, zu erfüllen. Als allgemeine Aufnahmeerfordernisse sind vorgesehen:

- die österreichische Staatsbürgerschaft oder ein unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt;
- das vollendete 15. Lebensjahr;
- die volle Handlungsfähigkeit (Minderjährige mit Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters), wobei im Einzelfall auch die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit ausreicht;
- die persönliche und fachliche Eignung für den Dienst, insbesondere die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift in dem für die Verwendung erforderlichen Ausmaß, und die Erfüllung der mit besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen;
- ein einwandfreies Vorleben, welches durch Einholen einer Strafregisterauskunft und zusätzlich bei Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen, einer Auskunft gemäß § 9a Strafregistergesetz 1968 (Sonderauskünfte zu Sexualstraftäterinnen und Sexualstraftätern und über Tätigkeitsverbote) sowie umgehend einer Abfrage von Vorwarnungen nach Art. 56a der Richtlinie 2005/36/EG (Vorwarnmechanismus) im Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) zu überprüfen und schriftlich dokumentiert zu verarbeiten und anschließend unverzüglich zu löschen sind.

Jedenfalls ausgeschlossen von einer Aufnahme sind Personen,

- die eine gerichtliche Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen aufweisen, wenn
 - die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder
 - die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
 - sie in einem forensisch-therapeutischen Zentrum untergebracht wurden oder
 - die Verurteilung ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB erfolgte, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;

- Personen, die auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung, mit der der Verlust eines öffentlichen Amtes oder Dienstes verbunden ist, aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, solange die Verurteilung nicht getilgt ist;
- Personen, die auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entlassen worden sind, sofern nicht berücksichtigungswürdige Gründe für die Aufnahme sprechen.

2.3. Besondere Aufnahmeerfordernisse (zwingende Vorbildung)

In der Anlage 1 zum NÖ GBedG 2025 finden sich 24 Tätigkeitsprofile mit acht Verwendungszweigen. Verwendungszweige fassen vergleichbare Verwendungen zusammen. Die besonderen Aufnahmeerfordernisse sind verwendungsbezogen und werden im abstrakten Tätigkeitsprofil der einzelnen Verwendungen als zwingende Vorbildung bestimmt. Musik- und Kunstschullehrkräfte, die ab dem 1. Jänner 2025 aufgenommen werden, sind im Tätigkeitsprofil 8.1. dem Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst zugeordnet.

Innerhalb des Verwendungszweiges Musik- und kunstpädagogischer Dienst sind je nach Erfüllung der dort vorgesehenen zwingenden Vorbildung die Verwendungsgruppen MK1, MK2 und MK3 vorgesehen.

Für Musik- und Kunstschullehrkräfte sind folgende Vorbildungen für eine Einreihung in die jeweiligen Verwendungsgruppen vorgesehen:

Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst		
Tätigkeitsprofil 8.1.		
Verwendung		
Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Fachdienst
Verwendungsgruppe MK3	Verwendungsgruppe MK2	Verwendungsgruppe MK1
Musikschullehrkräfte		
Abschluss eines musikpädagogischen Bachelor- und Masterstudiums (z.B. Instrumental- und (Gesangs-) pädagogik) mit mindestens 360 ECTS-Anrechnungspunkten oder	Abschluss eines musikalisch-künstlerischen Bachelorstudiums (z.B. Instrumentalstudium) mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten oder	hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen (z.B. facheinschlägiges Kurzstudiums oder facheinschlägiger Lehrgang).
Abschluss des Masterstudiums Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung im Unterrichtsfach Instrumentalmusikerziehung oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung oder	Abschluss eines musikpädagogischen Bachelorstudiums (z.B. Instrumental- und (Gesangs-) pädagogik) mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten oder	

Abschluss eines musikpädagogischen Bachelorstudiums (z.B. Instrumental- und (Gesangs-) pädagogik) mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten und zusätzlich Abschluss eines musikalisch-künstlerischen oder eines weiteren musikpädagogischen Bachelorstudiums mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten oder	Abschluss des Bachelorstudiums Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung im Unterrichtsfach Musikerziehung oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung oder	
Abschluss eines musikalisch-künstlerischen Bachelorstudiums mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten und zusätzlich Abschluss eines musikpädagogischen Masterstudiums mit mindestens 120 ECTS-Anrechnungspunkten oder des Bachelorstudiums Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung im Unterrichtsfach Musikerziehung oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung	Abschluss eines musiktherapeutischen Studiums (z.B. Musiktherapie) mit mindestens 210 ECTS-Anrechnungspunkten oder	
	erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung (Musical, Bühnentanz, klassisches Ballett) vor der paritätischen Bühnenprüfungskommission	

Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst		
Tätigkeitsprofil 8.1.		
Verwendung		
Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Fachdienst
Verwendungsgruppe MK3	Verwendungsgruppe MK2	Verwendungsgruppe MK1
Kunstschullehrkräfte		
Abschluss eines künstlerischen Bachelor- und Masterstudiums mit mindestens 300 ECTS-Anrechnungspunkten oder	Abschluss eines künstlerischen Bachelorstudiums (z.B. Bildende Kunst) mit mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten oder	hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen (z.B. facheinschlägiges Kurzstudiums oder facheinschlägiger Lehrgang)
Abschluss eines Masterstudiums Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung (z.B. Bildnerische Erziehung) oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung	erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung (Schauspiel) vor der paritätischen Bühnenprüfungskommission	

Abgeschlossene Diplomstudien in einer gleichwertigen Studienrichtung an anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung sind den vorstehenden Studien gleichzuhalten. Bei abgeschlossenen Studien, die nicht mit ECTS-Anrechnungspunkten bewertet sind, entspricht ein Semester der Mindeststudienzeit 30 ECTS-Anrechnungspunkten.

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**.

Der Dienstvertrag ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages auszufolgen. Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen darüber zu enthalten:

1. welches Organ den Dienstvertrag abgeschlossen hat sowie den Namen und das Geburtsdatum der Vertragsbediensteten;
2. in welchem Zeitpunkt das Dienstverhältnis beginnt;
3. ob die Aufnahme auf einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich erfolgt;
4. ob das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, wobei bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit die Dauer des Dienstverhältnisses und bei Vertretungsdienstverhältnissen, für welche Person und welchen Vertretungsfall die Vertretung erfolgt, anzuführen ist;
5. welchem Verwendungszweig und Tätigkeitsprofil sowie welcher Verwendung und Verwendungsgruppe die Vertragsbediensteten angehören bzw. bei Mischverwendungen in welchem prozentuellen Ausmaß eine Zuordnung in die Verwendungszweige erfolgt;
6. die vereinbarte Gesamtstundenanzahl sowie deren Verteilung (Unterrichtsverpflichtung, Vor- und Nachbereitung, sonstige Tätigkeiten)
7. das Ausmaß einer allenfalls angerechneten Berufserfahrung oder zwingenden Vorbildung sowie Einstufung in der Verwendungsgruppe des jeweiligen Verwendungszweiges und der nächste Vorrückungstermin;
8. Ausmaß des Monatsbezuges sowie eine allenfalls zuerkannte Erfahrungszulage und die Modalitäten der Auszahlung;
9. Aus- und Weiterbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind;
10. ob innerhalb von 3 Jahren nach der Aufnahme die vorgesehene Dienstprüfung erfolgreich abzulegen ist;
11. welches Ausmaß an Erholungsurlaub für ein Urlaubsjahr gebührt;
12. die Identität des Sozialversicherungsträgers und der Mitarbeitervorsorgekasse;
13. dass das NÖ GBedG 2025 und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis Anwendung finden.

Obwohl der Dienstvertrag binnen eines Monats nach Beginn des Dienstverhältnisses auszufertigen ist, sind bestimmte Informationen jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich oder in elektronischer Form (mit zumindest einer Sendebestätigung) zur Verfügung zu stellen. Diese Informationen betreffen

- Organ, welches die Aufnahme verfügt hat
- Beginn des Dienstverhältnisses
- Dienort oder örtlicher Verwaltungsbereich
- Dauer des Dienstverhältnisses (befristet oder unbefristet) bzw. allenfalls Vertretungsdienstverhältnis
- Verwendungszweig, Tätigkeitsprofil, Verwendung und Verwendungsgruppe bzw. allenfalls prozentuelle Zuordnung bei Mischverwendung
- Beschäftigungsausmaß
- Ausmaß des Monatsbezuges sowie eine allenfalls zuerkannte Erfahrungszulage und die Modalitäten der Auszahlung

Änderungen des Dienstvertrages z.B. Änderung der vorgesehenen Beschäftigungsdauer und jede nicht nur vorübergehende Änderung des Beschäftigungsausmaßes oder der Verwendung, sind durch einen schriftlichen Nachtrag zum Dienstvertrag festzuhalten.

In begründeten Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die zugunsten der Vertragsbediensteten von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen und bedürfen stets der vorherigen Genehmigung des Gemeinderates bzw. Vorstandes (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates).

ANRECHNUNG VON BERUFSERFAHRUNG UND ZWINGENDER VORBILDUNG UND ERFAHRUNGSANSTIEG

1. Grundsätze

Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig. Zur vereinfachten Berechnung können die anrechenbaren Zeiträume auf jeweils volle Monate aufgerundet werden.

Die Vertragsbediensteten sind bei Dienstantritt nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Berufserfahrung und zwingender Vorbildung zu belehren. Sie haben sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten (und relevanten) Zeiträume unter Vorlage entsprechender Nachweise mitzuteilen. Der Nachweis über eine anrechenbare Berufserfahrung oder zwingende Vorbildung ist spätestens sechs Monate nach dem Tag der Belehrung zu erbringen.

Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Berufserfahrung oder zwingende Vorbildung nicht anrechenbar.

2. Anrechnung von Berufserfahrung

Das bisher vorgesehene starre System der Stichtagsberechnung in Form von genau geregelten Anrechnungsmöglichkeiten sowohl dem Grunde, als auch der zeitlichen Höhe nach, wurde im NÖ GBedG 2025 durch flexiblere Anrechnungsmöglichkeiten ersetzt.

Der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) soll bisherige Berufserfahrungen (Berufseinschlägigkeit), die der Arbeitstätigkeit bei der Gemeinde dienlich sind, anrechnen können. Damit ist der Gemeinderat bzw. der Vorstandsvorstand auch dann bezüglich der Anrechnung von Berufserfahrungen zu befassen, wenn es sich um eine befristete Aufnahme durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister bzw. Obmann oder Obfrau oder durch den Gemeindevorstand (Stadtrat) handelt, die Anrechnung der Berufserfahrung festlegen. Es liegt hierbei im (sachlich gebundenen) Ermessen des Gemeinderates bzw. Vorstandsvorstandes im Einzelfall über die Anrechnung zu entscheiden.

Die Berufseinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, den die oder der Vertragsbe-

dienstete am Tag der Aufnahme innehat. Eine Berufstätigkeit ist berufseinschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

- eine fachliche Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz weitestgehend unterbleiben kann oder
- ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

Eine Anrechnung von Berufserfahrung darf auch dann nicht erfolgen, wenn es sich um nachstehende Zeiträume handelt:

- Zeiten in einem Dienstverhältnis, das durch den freiwilligen Austritt während eines Disziplinarverfahrens, durch Entlassung auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung aufgelöst wurde;
- Zeiten in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis, das vom Dienstgeber vorzeitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst wurde;
- Zeiten, für die ein Ruhegenuss bezogen wird oder auf Grund einer anrechenbaren Beschäftigung ein Anspruch auf laufende Pensionsleistung erworben wurde.

3. Erfahrungszulage

Anstelle der Anrechnung eines für den Erfahrungsanstieg maßgeblichen Zeitraums der Berufserfahrung, kann der Gemeinderat (Stadtsenat) bzw. der Verbandsvorstand eine in einen Geldwert umgelegte – und damit sofort wirksame – Erfahrungszulage gewähren. Diese Erfahrungszulage ist mit mindestens der Hälfte des Vorrückungsbetrages der jeweiligen Verwendungsgruppe (nach Maßgabe des Erreichens der höheren Entlohnungsstufe) einziehbar zu gestalten.

Beispiel über die Berechnung einer Erfahrungszulage

Sachverhalt:

- 1. anrechenbare Berufserfahrung infolge Berufseinschlägigkeit:
4 Jahre*
- 2. Beschluss des Gemeinderates, dass anstelle der zeitlichen Anrechnung eine Erfahrungszulage gewährt wird und 60 % des Vorrückungsbetrages einziehbar gestaltet wird.*

Berechnung der Erfahrungszulage:

1. Durch den sechsjährigen Vorrückungszeitraum entsprechen sechs Jahre der Differenz der Entlohnungsstufe 1 auf die Entlohnungsstufe 2; d.s. bspw. in der Verwendungsgruppe MK2: € 236,50.
2. vier Jahre sind damit anteilig zwei Drittel, d.s. € 157,67
3. Die Erfahrungszulage beträgt € 157,67 monatlich, wobei mindestens die Hälfte des Vorrückungsbetrages (€ 118,25) einziehbar zu gestalten sind.
4. Der Gemeinderat hat beschlossen 60 % des Vorrückungsbetrages einziehbar zu gestalten, was € 141,90 entspricht.
5. Bei der Vorrückung von der Entlohnungsstufe 1 in die Entlohnungsstufe 2 werden daher € 141,90 eingezogen. Nach der ersten Vorrückung verbleibt als Erfahrungszulage € 15,77 monatlich.

4. Anrechnung von zwingender Vorbildung

Eine Anrechnung von Schul- und Studienzeiten findet nicht in jedem Fall statt. Studienzeiten sind, soweit diese im jeweiligen Tätigkeitsprofil als zwingende Vorbildung definiert sind und das Studium erfolgreich abgeschlossen wurde, im Ausmaß der Mindeststudiendauer (höchstens aber sechs Jahre) anzurechnen, wenn diese auch fristgerecht nachgewiesen wurden. Im Gegensatz dazu ist die Anrechnung von Schulzeiten an einer höheren Schule, wenn diese im jeweiligen Tätigkeitsprofil ausdrücklich als zwingende Vorbildung definiert ist, nur mit Beschluss des Gemeinderates (bzw. des Stadtsenates) bzw. des Verbandsvorstandes möglich und zudem begrenzt mit einem Höchstausmaß von 2 Jahren. Im musik- und kunstpädagogischen Dienst ist die Reifeprüfung an einer höheren Schule generell nicht als zwingende Vorbildung definiert, weshalb eine Anrechnung auch nicht erfolgen kann.

Beispiel einer Anrechnung von Berufserfahrung und von zwingender Vorbildung

Sachverhalt:

<i>Eintritt:</i>	<i>1. Februar 2025</i>
<i>Verwendungszweig:</i>	<i>Musik- und kunstpädagogischer Dienst</i>
<i>Verwendung:</i>	<i>Höherer Dienst</i>
<i>Verwendungsgruppe:</i>	<i>MK3</i>
<i>Diplomstudium der Instrumental- und Gesangspädagogik:</i>	<i>WS 2000 bis SS 2008</i>
<i>nachgewiesene Berufserfahrung:</i>	<i>4 Jahre Unterricht in Musikschule der Gemeinde A vom 1. Mai 2010 bis 30. April 2014</i>

<i>Beschluss des Gemeinderates:</i>	<i>Anrechnung von 4 Jahren Berufserfahrung vom 1. Mai 2010 bis 30. April 2014</i>
-------------------------------------	---

Ergebnis:

<i>Berufserfahrung</i>	<i>1. Mai 2010 bis 30. April 2014</i>	<i>4 Jahre</i>
<i>zwingende Vorbildung, Diplomstudium Instrumental- und Gesangspädagogik (Mindeststudiendauer)</i>	<i>1. Oktober 2000 bis 30. September 2004</i>	<i>4 Jahre</i>
<i>Summe der Anrechnungszeit</i>		<i>8 Jahre</i>
<i>Eintrittstag</i>		<i>1.2.2025</i>
<i>Beginn des Erfahrungsanstieges</i>		<i>1.2.2017</i>

Einstufung innerhalb der Verwendungsgruppe MK3 zum Zeitpunkt des Eintrittes am 1. Februar 2025: Entlohnungsstufe 2 mit Erfahrungsanstieg am 1. Jänner 2029.

5. Erfahrungsanstieg

Der für den Erfahrungsanstieg (Vorrückung) maßgebliche Gesamtzeitraum wird durch die Summe des für zeitabhängige Rechte wirksamen Zeitraums im Dienstverhältnis (seit Beginn des Dienstverhältnisses) und der angerechneten Berufserfahrung oder zwingenden Vorbildung bestimmt. Für die Einstufung am Beginn des Dienstverhältnisses sind allein die angerechnete Berufserfahrung und zwingende Vorbildung maßgebend.

Die Vertragsbediensteten rücken in die nächsthöhere Entlohnungsstufe innerhalb der Verwendungsgruppe oder der Funktionsgruppe nach jeweils 6 Jahren Gesamtzeitraum vor (Erfahrungsanstieg).

Für den Vorrückungstermin ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Eintrittes in den Gemeindedienst maßgebend, wobei die Vorrückung mit Wirksamkeit vom 1. Jänner eintritt, wenn der Eintrittstag in der Zeit vom 2. Oktober bis 1. April liegt, sonst mit Wirksamkeit vom 1. Juli. Erfolgte zu Beginn des Dienstverhältnisses die Anrechnung von Zeiten einer Berufserfahrung oder zwingender Vorbildung, ist anstelle des Eintrittszeitpunktes in den Gemeindedienst, der Zeitpunkt maßgeblich, der sich durch Voranstellen dieser Anrechnungszeiträume vor den Eintrittstag ergibt.

Der für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Rechte entscheidende Zeitraum beginnt – soweit der Lauf des Zeitraums nicht gehemmt

ist – mit dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis und endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Der Lauf dieses Zeitraums wird zur Gänze gehemmt während

- einer Abwesenheit vom Dienst infolge Haft oder Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndenden Verhaltens oder auf Grund eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB, wobei es zu einem rückwirkenden Erlöschen der Hemmung kommt, wenn das strafrechtliche Verfahren zu keiner Verurteilung führt,
- der Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge, soweit gesetzlich nicht anders bestimmt wird,
- der Inanspruchnahme einer Bildungsfreistellung.

Der Lauf dieses Zeitraums wird im halben Ausmaß gehemmt während der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz, soweit es sich nicht um die Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes handelt, während der auch ein Anspruch auf Sonderurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub nach den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen oder nach dem NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 besteht.

Die Zeit der Hemmung ist für den Erfahrungsanstieg nicht zu berücksichtigen.

FUNKTIONSDIENSTPOSTEN

1. Allgemeines

Der Gemeinderat bzw. der Vorstandsvorstand (in Städten mit eigenem Statut, unbeschadet der Zuständigkeit des Gemeinderates gemäß § 32 Z 16 NÖ STROG: der Stadtssenat) kann Vertragsbedienstete mit schriftlichem Dienstauftrag (Weisung) mit einem Funktionsdienstposten betrauen bzw. von einem Funktionsdienstposten abberufen.

Alle Funktionsdienstposten sind jedenfalls im Dienstpostenplan auszuweisen. Die Zuordnung der Funktionsgruppen erfolgt aber nicht im Dienstpostenplan. Dort sind die Funktionsgruppen lediglich spiegelbildlich dargestellt, da der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand diese Zuordnung mittels Verordnung für jeden im Dienstpostenplan vorgesehenen Funktionsdienstposten vorzunehmen hat.

Der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand hat bei Erlassung der Funktionsverordnung das Zuordnungsschema zu beachten. So darf beispielsweise einem Funktionsdienstposten „Musikschulleitung“ des Verwendungszweiges Musik- und kunstpädagogischer Dienst in der Verwendung Höherer Dienst nur die Funktionsgruppe FL1 oder FL2 – nicht aber die Funktionsgruppe FL3 – zugeordnet werden.

Zuordnungsschema Schulleitungsposten

Verwendungszweig	Funktionsgruppen Schulleitung	
	FL1	FL2
Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Gehobener Dienst	
	Höherer Dienst	

In den Musik-(und Kunst-)schulen können neben der Schulleitung auch für die stellvertretende Leitung sowie für die Standortleitung Funktionsdienstposten (als Schlüsselkräfte oder Fachexpertinnen bzw. Fachexperten) vorgesehen werden.

Zuordnungsschema Schulleitung-Stellvertretung und Standortleitung

Verwendungszweige	Funktionsgruppen Schulleitung-Stellvertretung und Standortleitung		
	FE1	FE2	FE3
Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Fachdienst		
	Gehobener Dienst		
	Höherer Dienst		

Soweit infolge Verwendungsaufstieg die Entlohnung nach einer Verwendungsgruppe des Höheren Dienstes erreicht wird, ist die Zuordnung einer ausschließlich dem Höheren Dienst vorbehaltenen Funktionsgruppe nicht zulässig.

2. Stellenausschreibung

Der Besetzung des Funktionsdienstpostens der Schulleitung hat eine öffentliche Ausschreibung sowie die Benachrichtigung der NÖ Landesregierung durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister bzw. die Obfrau oder den Obmann voranzugehen. Für die Bewerbung ist 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. Auf diesen Umstand ist in der ersten Stellenausschreibung hinzuweisen.

Die öffentliche Ausschreibung kann unterbleiben, wenn mindestens drei Bewerberinnen oder Bewerber aus dem Kreis der Lehrkräfte der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes vorhanden sind. Für diese interne Ausschreibung des Funktionsdienstpostens ist eine Bewerbungsfrist von mindestens zwei Wochen vorzusehen.

3. Betrauung

Die Betrauung einer konkreten Person mit einem Funktionsdienstposten erfolgt einseitig und beinhaltet die Übertragung der Verantwortlichkeit für die maßgebliche Funktion. Diese einseitige Funktionsdienstpostenbetrauung erfolgt mittels Dienstauftrag (= Weisung). Für die Vollziehung des Gemeinderatsbeschlusses bzw. Vorstandsvorstandsbeschlusses zuständig ist die Bür-

germeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Obfrau oder der Obmann. Die Betrauung mit einem Funktionsdienstposten ist demnach die per Weisung übertragene Verantwortlichkeit. Da einseitig ein Dienstauftrag auszufertigen ist, kommt es infolge einer Funktionsbetrauung zu keiner Änderung des Dienstvertrages. Der Dienstauftrag ist schriftlich auszufertigen, da die Befolgungspflicht erst ab ihrer Erlassung an die Bediensteten eintritt; eine Begründung ist aber nicht erforderlich. Demnach ist eine rückwirkende Betrauung mit einem Funktionsdienstposten auch denkunmöglich und löst keine Befolgungspflicht aus. Ebenso löst ein in Ermangelung eines diesbezüglichen Gemeinderatsbeschlusses bzw. Verbandsvorstandsbeschlusses ergangener Dienstauftrag der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters bzw. der Obfrau oder des Obmannes keine Befolgungspflicht aus, da gegenständlich eine Weisung eines unzuständigen Organs vorliegen würde.

4. Besonderheiten im Aufnahme- bzw. Betrauungsverfahren für die Schulleitung

Die Bewerberinnen oder Bewerber für den Funktionsdienstposten der Schulleitung haben folgende Qualifikationen aufzuweisen:

- die Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse für den Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst, Verwendung Höherer Dienst im Tätigkeitsprofil 8.1. der Anlage 1,
- eine mindestens fünfjährige Unterrichtspraxis an einer öffentlichen Musikschule und
- organisatorische und kommunikative Fähigkeiten, die die kompetente Leitung einer Schule gewährleisten.

Von der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse für den Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst, Verwendung Höherer Dienst im Tätigkeitsprofil 8.1. der Anlage 1, kann abgesehen werden, wenn nach der zweiten öffentlichen Stellenausschreibung keine Bewerberin oder kein Bewerber mit einer derartigen Qualifikation zur Verfügung steht.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist hat der Rechtsträger der Schule die Gesuche mit den Beilagen der Förderstelle für NÖ Musikschulwesen zur Begutachtung zu übermitteln. Die Förderstelle hat in einem Bericht mit einer kurzen Begründung die Eignung oder Nichteignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber zur angestrebten Anstellung zu beurteilen. Der Bericht ist dem Rechtsträger der Schule zur Kenntnis zu bringen. Danach kann der Rechtsträger der Schule zu einem Hearing einladen. In die Hearingkommission entsenden der Rechtsträger der Schule und die Förderstelle jeweils zwei stimm-

berechtigte Vertreterinnen oder Vertreter. Weitere Mitglieder können mit beratender Stimme beigezogen werden. Die Vorgangsweise und der Ablauf beim Hearing sind vom Musikschulbeirat festzulegen. Der Bericht über das Ergebnis des Hearings ist dem Rechtsträger der Schule zu übermitteln.

Die erstmalige Betrauung mit dem Funktionsdienstposten der Schulleitung darf nur befristet auf höchstens 2 Jahre 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.

Vertragsbedienstete, die mit einem Funktionsdienstposten betraut worden sind, sind berechtigt eine Funktionsbezeichnung zu führen, die die Bezeichnung des Funktionsdienstpostens beinhaltet (z.B. Musikschuldirektor, Musik- und Kunstschuldirektor).

5. Besondere Ausbildung für die Schulleitung

Die Person, die mit der Schulleitung betraut ist, hat spätestens drei Jahre nach der Betrauung mit diesem Dienstposten 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. Der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) bzw. Verbandsvorstand kann bei längerer Krankheit, Entfall der Ausbildungsveranstaltung oder anderen triftigen Gründen die Frist über Ansuchen um höchstens zwei Jahre verlängern.

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

6. Anspruch auf Funktionszulage

Rechtsfolge einer Betrauung mit einem Funktionsdienstposten ist neben der Übertragung der Verantwortlichkeit auch die unmittelbare Ableitung eines Anspruchs auf Funktionszulage nach der in der Verordnung des Gemeinderates bzw. Verbandsvorstandes über die Zuordnung der Funktionsdienstposten

zu den Funktionsgruppen für diesen Funktionsdienstposten festgesetzten Funktionsgruppe.

Ab Wirksamkeit der Betrauung mit dem Funktionsdienstposten gebührt eine zu den Bestandteilen des Monatsbezuges zählende Funktionszulage. Die Funktionszulage bestimmt sich grundsätzlich nach der Funktionsgruppe, der der Funktionsdienstposten zugeordnet ist, höchstens jedoch nach der Funktionsgruppe die nach dem Zuordnungsschema vorgesehen ist.

Die Funktionszulage steigert sich automatisch nach 5 Jahren, 10 Jahren und 20 Jahren, die in der Funktionsgruppe verbracht wurden. Im Falle der Änderung der Wertigkeit des Funktionsdienstpostens (durch Zuordnung zu einer anderen Funktionsgruppe) oder der Betrauung mit einem anderen Funktionsdienstposten ist die Funktionszulage neu zu bestimmen, wobei eine Anrechnung des bisher in einer Funktionsgruppe verbrachten Zeitraums zulässig ist.

7. Leitungsstunden für die Schulleitung

Neben der Funktionszulage sind für die mit der Schulleitung betrauten Person zur Wahrnehmung der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und der Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen Leitungsstunden vorgesehen.

Auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung ist für die Leitungstätigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres nachstehendes Ausmaß an Jahresstunden anzurechnen.

Reduktion der Jahresstunden bei Leitungstätigkeit

ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule	Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
2.960	222	105	66
5.550	296	140	88
7.400	370	175	110
9.250	444	210	132
11.100	555	263	164
12.950	740	350	219
14.800	814	385	241
18.500	925	438	274
22.200	962	455	266

Beispiel zur Ermittlung der Leitungsstunden

1. Sachverhalt:

Leitung einer Musikschule mit einer Gesamtlehrverpflichtung zum Beginn eines Schuljahres in Höhe von 12.000 Jahresstunden.

2. Ergebnis (bei Vollbeschäftigung):

Leitungstätigkeit 740 + 350 + 219 Stunden =	1.309 Jahresstunden;
verbleibende Unterrichtstätigkeit:	259 Jahresstunden (á 50 min)
verbleibende Vor- und Nachbereitung:	123 Jahresstunden
verbleibende sonstige Tätigkeiten:	77 Jahresstunden
In Summe ergibt dies die Vollbeschäftigung von	1.768 Jahresstunden

Hat die Musik-(Kunst-)schule eines Gemeindeverbandes Außenstellen, erhöht sich das vorstehende anrechenbare Ausmaß der Unterrichtsverpflichtung bis zum Erreichen der vollen Unterrichtsverpflichtung.

Erhöhung der Leitungsstunden bei Außenstellen eines Gemeindeverbandes

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

Auf teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind die vorstehenden Bestimmungen (mit Ausnahme der Leitungsstunden) sinngemäß entsprechend ihrer vereinbarten Dienstzeit anzuwenden.

8. Abberufung

Die Abberufung von einem Funktionsdienstposten erfolgt – ebenso wie die Betrauung – ausschließlich durch den Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand (in Städten mit eigenem Statut, unbeschadet der Zuständigkeit des Gemeinderates gemäß § 32 Z 16 NÖ STROG: durch den Stadtsenat). Der Beschluss des Gemeinderates (des Vorstandsvorstandes) über die Abberufung ist von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister (von der Obfrau oder vom Obmann) mittels Dienstauftrag zu vollziehen. Wie auch die Betrauung kann die Abberufung von einem Funktionsdienstposten niemals rückwirkend vorgenommen werden. Die Befolgungspflicht wird frühestens ab Zugehen des

Dienstauftrages ausgelöst. Eine Begründung für die Abberufung ist zwar nicht erforderlich, da Weisungen grundsätzlich keiner Begründung bedürfen, jedoch lösen Weisungen nach der höchstgerichtlichen Judikatur keine Befolgungspflicht aus, wenn sie willkürlich ergangen sind. Allein der Umstand, dass eine sachlich begründete Maßnahme mit besoldungsrechtlichen Nachteilen verbunden ist, begründet weder subjektive noch objektive Willkür. Der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand benötigt aber für die Abberufung von einem Funktionsdienstposten hinreichende Gründe. Die Darstellung des Sachverhaltes sollte in Hinblick auf die Entscheidungsfindung und auf eine allfällige gerichtliche Nachprüfung im Sitzungsprotokoll wiedergegeben werden.

Soweit die Betrauung mit einem Funktionsdienstposten befristet erfolgte, ist ein Beschluss des Gemeinderates bzw. Vorstandsvorstandes über eine Abberufung bei Fristablauf nicht erforderlich.

Die Rechtsfolgen einer Abberufung treten ebenso wie die Befolgungspflicht frühestens ab Erlassung des Dienstauftrages an die betroffene Person ein. Die Rechtsfolgen einer Abberufung sind gesetzlich normiert. Im Ergebnis verliert die abberufene Person die Funktionszulage.

Die Abberufung vom Funktionsdienstposten der Schulleitung bewirkt zudem eine Änderung der Unterrichtsverpflichtung in der Art, dass

- im Falle eines bereits vor Betrauung mit dem Funktionsdienstposten der Schulleitung bestehenden Dienstverhältnisses jenes Ausmaß an Unterrichtsverpflichtung maßgebend ist, welches unmittelbar vor Betrauung mit dem Dienstposten der Schulleitung vereinbart war,
- im Falle einer gleichzeitig mit der Betrauung mit dem Funktionsdienstposten erfolgten Begründung eines Dienstverhältnisses als Unterrichtsverpflichtung nach Beendigung der Funktionsverwendung jenes Ausmaß maßgebend ist, welches unmittelbar vor Beendigung der Funktionsverwendung unterrichtet wurde.

Wird aber der Monatsbezug infolge einer Beendigung der Innehabung eines Funktionsdienstpostens durch Organisationsänderung im Vergleich zur bisherigen Funktionsverwendung reduziert, besteht Anspruch auf eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsbezuges einzuziehende Ausgleichsvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Monatsbe-

zug und dem Durchschnitt des Monatsbezuges der letzten fünf Jahre vor der Beendigung

- im ersten und zweiten Jahr zu 75%
- im dritten und vierten Jahr zu 50%
- im fünften und sechsten Jahr zu 25%.

Beispiel Berechnung Ausgleichsvergütung

Sachverhalt:

Abberufung infolge Organisationsänderung des Standortleiters (Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst, Verwendung Gehobener Dienst, Verwendungsgruppe MK2, Funktionszulage FL2):

1. Berechnung des durchschnittlichen Monatsbezuges der letzten 5 Jahre vor dem Zeitpunkt der Abberufung infolge Organisationsänderung:

durchschnittliches Monatsentgelt (beispielhaft)	€ 3.371,25
durchschnittliche Funktionszulage (beispielhaft)	€ 1.191,50
durchschnittlicher Monatsbezug (beispielhaft)	€ 4.562,75

2. Monatsbezug in den ersten zwei Jahren nach Abberufung:

Verwendungsgruppe MK2, Entlohnungsstufe 6	€ 3.489,50
Ausgleichsvergütung (Differenz: € 1.073,25 davon 75 %)	€ 804,94
Monatsbezug	€ 4.294,44

3. Monatsbezug im dritten und vierten Jahr nach Abberufung:

Verwendungsgruppe MK2, Entlohnungsstufe 6	€ 3.489,50
Ausgleichsvergütung (Differenz: € 1.073,25 davon 50 %)	€ 536,63
Monatsbezug	€ 4.026,13

4. Monatsbezug im fünften und sechsten Jahr nach Abberufung (einschließlich einer Vorrückung):

Verwendungsgruppe MK2, Entlohnungsstufe 4	€ 3.726,00
Ausgleichsvergütung (neue Differenz infolge Vorrückung: € 836,75 davon 25 %)	€ 209,19
Monatsbezug	€ 3.935,19

5. Monatsbezug nach dem sechsten Jahr nach Abberufung:

Verwendungsgruppe MK2, Entlohnungsstufe 4	€ 3.726,00
Ausgleichsvergütung	€ 0,00
Monatsbezug	€ 3.726,00

9. Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit

Vertragsbedienstete, die mit einem Funktionsdienstposten betraut sind, können infolge Befolgungspflicht die Ausübung des Funktionsdienstpostens nicht zurücklegen; sie könnten allenfalls eine Abberufung anregen. Vertragsbedienstete, die mit einem Funktionsdienstposten betraut sind und das 55. Lebensjahr vollendet haben, können bei herabgesetzter Leistungsfähigkeit die unwiderrufliche Entziehung der Funktionsverwendung unter Entfall der Funktionszulage schriftlich beantragen.

Der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand (bei Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) kann den Vertragsbedienstete eine Verwendung schriftlich anbieten, deren Aufgaben sie mit ihrer verbliebenen Leistungsfähigkeit erfüllen können. Voraussetzung für ein Angebot ist das Vorliegen eines freien Dienstpostens, auf dem die der angebotenen Verwendung entsprechenden Aufgaben zu erfüllen sind. Zu diesem Angebot ist binnen eines Monats Stellung zu beziehen. Wird das Angebot angenommen, hat eine dauernde Zuweisung in die neue Verwendung zu erfolgen. Kommt es dabei zu einer Reduzierung des Monatsbezuges besteht auch hier ein Anspruch auf eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsbezuges einzuziehende Ausgleichsvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Monatsbezug und dem Durchschnitt des Monatsbezuges der letzten fünf Jahre vor der Zuordnung

- im ersten und zweiten Jahr zu 75%
- im dritten und vierten Jahr zu 50%
- im fünften und sechsten Jahr zu 25%.

In derartigen Fällen darf aber das monatliche Ausmaß an Überstunden im mehrmonatigen Durchschnitt zehn Stunden nicht überschreiten.

Zur Berechnung der Ausgleichsvergütung siehe Beispiel unter Punkt 8.

VERWENDUNGS-AUFSTIEG

Für Musikschullehrkräfte – nicht aber für Kunstschullehrkräfte – ist bei Erfüllung nachstehender Voraussetzungen ein Anspruch auf Verwendungsaufstieg vorgesehen. Verwendungsaufstieg bedeutet, dass trotz fehlender Erfüllung der zwingenden Vorbildung eine Entlohnung nach der höchsten Verwendungsgruppe erfolgt. Allfällige Ansprüche auf Funktionszulage werden aber weiterhin nach der bisherigen Verwendungsgruppe beurteilt.

Verwendungszweig	Verwendungsgruppe MK2	Verwendungsaufstieg in MK3 mit
Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Musikschullehrkraft	<ul style="list-style-type: none"> • mindestens 7 Jahre Berufspraxis im Verwendungszweig und
		<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss eines musikalisch-künstlerischen Studiums (z.B. Instrumentalstudium) mit mindestens 360 ECTS-Anrechnungspunkten und
		<ul style="list-style-type: none"> • Überschreitung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeits-erfolges durch durch besondere Leistungen (Leistungsbeurteilung)
	Musikschullehrkraft	<ul style="list-style-type: none"> • mit mindestens 7 Jahre Berufspraxis im Verwendungszweig und
		<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss des Masterstudiums Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung im Unterrichtsfach Musikerziehung oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung und
		<ul style="list-style-type: none"> • Überschreitung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeits-erfolges durch durch besondere Leistungen (Leistungsbeurteilung)
	Musikschullehrkraft	<ul style="list-style-type: none"> • mit mindestens 7 Jahre Berufspraxis im Verwendungszweig und
		<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss eines musikpädagogischen Bachelorstudiums (z.B. Instrumental- und (Gesangs-)pädagogik) mit mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten und
		<ul style="list-style-type: none"> • Überschreitung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeits-erfolges durch durch besondere Leistungen (Leistungsbeurteilung)

Zeiträume, die eine Hemmung zeitabhängiger Rechte bewirken, sind bei der Ermittlung der Dauer der facheinschlägigen Berufspraxis nicht zu berücksichtigen. Eine Leistungsbeurteilung gemäß dem ersten Satz unterbleibt, wenn

die oder der Vertragsbedienstete in einem anderen Dienstverhältnis bereits einen Verwendungsaufstieg nach dieser Bestimmung in dieselbe höhere Verwendungsgruppe erfahren hat.

Die Entlohnung nach der höheren Verwendungsgruppe infolge Verwendungsaufstieg erfolgt mit dem der Vollendung der erforderlichen Berufspraxis folgenden 1. Jänner, soweit die Voraussetzungen nicht bereits bei Aufnahme in das Dienstverhältnis erfüllt sind.

Die Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe erfolgt in jene Entlohnungsstufe, deren Monatsentgelt dem unmittelbar vor dem Änderungszeitpunkt (d.h. mit 31. Dezember) bezogenen Monatsentgelt entspricht. Ist ein derartiges Monatsentgelt in der höheren Verwendungsgruppe nicht vorgesehen, ist für die Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe die Entlohnungsstufe mit dem nächsthöheren Monatsentgelt maßgeblich (Gehaltsvergleich). Eine Änderung des Vorrückungstermins tritt nicht ein.

ÜBERSTELLUNG

Überstellung ist die Ernennung von Vertragsbediensteten auf einen Dienstposten einer anderen Verwendung innerhalb desselben oder eines anderen Verwendungszweiges.

Die Betrauung mit und die Abberufung von einem Funktionsdienstposten gelten nicht als Überstellung.

Anlässlich einer Überstellung ist eine allfällige Anrechnung einer Berufserfahrung oder zwingenden Vorbildung neu zu beurteilen und allenfalls die Anrechnung entsprechend zu berichtigen. Einerseits kann anlässlich der Überstellung die Anrechnung von Berufserfahrung vorgenommen werden oder hat die Anrechnung einer zwingenden Vorbildung zu erfolgen und andererseits können bisher angerechnete Berufserfahrungen mit Beschluss des Gemeinderates bzw. Verbandsvorstandes (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates) reduziert angerechnet werden oder allenfalls gänzlich nicht mehr berücksichtigt werden, wenn die Berufseinschlägigkeit nicht oder in einem geringeren Ausmaß vorhanden ist.

Bei der Überstellung gebührt eine Entlohnung entsprechend der Entlohnungsstufe, die sich ergeben würde, wenn der bis zum Zeitpunkt der Überstellung für den Erfahrungsanstieg zu berücksichtigende Zeitraum einschließlich der Anrechnungszeit von Berufserfahrung oder zwingender Vorbildung innerhalb der neuen Verwendung zurückgelegt worden wäre. Eine Änderung der auf die Überstellung folgenden Vorrückungstermine tritt nicht ein. Bei der Überstellung ist die in der höchsten Entlohnungsstufe verbrachte Zeit bis zum Ausmaß von vier Jahren zu berücksichtigen.

Besteht vor Wirksamkeit der Überstellung ein Anspruch auf eine Erfahrungszulage ist diese bei Änderung der Gewährungs Voraussetzungen im Zuge der Überstellung mit Beschluss des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates) neu festzusetzen oder abzuerkennen.

Ist das Monatsentgelt in der neuen Verwendungsgruppe niedriger als das bisherige Monatsentgelt, so gebührt eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts durch den Erfahrungsanstieg einzuziehende Ausgleichszulage auf das bisherige Monatsentgelt.

LEISTUNGSBEURTEILUNG

Bei der Wahrnehmung von Missständen bei der Dienstverrichtung und bei Dienstpflichtverletzungen ist es wesentlich, eine ausführliche Dokumentation zu erstellen. Im Fall, dass Verfehlungen nicht unmittelbar eine Kündigung, Entlassung oder Abberufung von einem Funktionsdienstposten nach sich ziehen, ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. von der Obfrau oder vom Obmann vorerst eine Ermahnung auszusprechen und insbesondere nachstehende Umstände schriftlich zu dokumentieren:

- der zugrundeliegende Sachverhalt,
- die vorgeworfene Pflichtverletzung,
- eine Anleitung über das künftige Verhalten der oder des Vertragsbediensteten,
- allenfalls den Hinweis, dass bei künftigen Dienstpflichtverletzungen entsprechend mit Kündigung oder Entlassung vorgegangen wird und
- den Hinweis, dass eine Leistungsbeurteilung in einem angemessenen Zeitraum nach Ausspruch der Ermahnung erfolgt.

Die schriftliche Dokumentation ist der oder dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen und zum Personalakt zu nehmen.

Der Ermahnung hat sodann innerhalb eines angemessenen Zeitraumes zwingend eine Leistungsbeurteilung zu folgen. Die Angemessenheit des Zeitraumes ist anhand der Verfehlung im Einzelfall zu beurteilen. Jedenfalls muss ein ausreichender Zeitraum zur Besserung des Verhaltens gegeben werden.

Die Leistungsbeurteilung bezieht sich auf fachliche und persönliche Kriterien. Die fachlichen Kriterien beinhalten die Kenntnis und die Ausführung der jeweiligen Aufgaben genauso wie die Beachtung der zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung eingesetzten Instrumente. Die persönlichen Kriterien stellen auf Verhaltensmerkmale, die für den Arbeitserfolg von Bedeutung sind, aber auch auf das Verhalten außerhalb des Dienstes mit Rückwirkung auf den Dienst und auf Führungsqualitäten ab.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung ist festzustellen, ob im Beurteilungszeitraum der im Allgemeinen erzielbare angemessene Arbeitserfolg

- nicht aufgewiesen,
- aufgewiesen oder
- durch besondere Leistungen überschritten

wurde. Die Leistungsbeurteilung ist schriftlich festzuhalten und der oder dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen.

Beurteilungszeitraum ist jener Zeitraum, der seit Beginn des Dienstverhältnisses oder seit der letzten Leistungsbeurteilung oder seit einer Ermahnung verstrichen ist, höchstens jedoch zwei Jahre.

Im Fall der negativen Leistungsbeurteilung ist ein Kündigungsgrund verwirklicht. Wird die Kündigung ausgesprochen, so ist auch der Unverzüglichkeitsgrundsatz zu beachten. Wird dienstgeberseitig von der Kündigung abgesehen, kann aufgrund der negativen Leistungsbeurteilung als gelinderes Mittel auch eine Abberufung von einem allfälligen Funktionsdienstposten oder eine Versetzung vorgenommen werden.

Der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. der Obfrau oder dem Obmann bleibt es unbenommen, eine Leistungsbeurteilung aus Erwägungen des Personalmanagements auch ohne Vorliegen eines gesetzlich vorgesehenen Anlassfalls vorzunehmen.

Eine Leistungsbeurteilung, die auf Überschreitung des Arbeitserfolges durch besondere Leistungen lautet, ist eine der Voraussetzungen für den Verwendungsaufstieg. Erfüllen Vertragsbedienstete die übrigen Voraussetzungen für einen Verwendungsaufstieg so können diese einmalig eine Leistungsbeurteilung schriftlich verlangen. In diesem Fall ist die Leistungsbeurteilung innerhalb von zwei Monaten vorzunehmen, andernfalls gilt der zu erwartende Arbeitserfolg durch besondere Leistungen als überschritten.

PFLICHTEN

1. Allgemeine Dienstplichten und Verpflichtungserklärung

Die Vertragsbediensteten sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten und Verrichtungen unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können und mit vollster Unparteilichkeit zu vollziehen. Sie haben die vorgeschriebenen Dienststunden genau einzuhalten und nötigenfalls ihre Tätigkeit auch über die Dienststunden auszudehnen und vorübergehend außerhalb des ihnen zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen. Sie haben sich sowohl im Dienst wie außerhalb des Dienstes ihrer Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen und in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

Bei der Aufnahme haben die Vertragsbediensteten nachstehende Verpflichtungserklärung unter Beisetzung des Datums zu unterfertigen:

"Ich verspreche, die mir durch die Bundes- und Landesverfassung und die übrigen Bundes- und Landesgesetze, insbesondere durch das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 und die auf Grund derselben erlassenen Dienstanweisungen, auferlegten Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen und den Anordnungen meiner Vorgesetzten unverzüglich Folge zu leisten."

Die Beifügung einer religiösen Beteuerung ist zulässig.

2. Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

Die Vertragsbediensteten haben den Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

3. Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

Vertragsbediensteten haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzt ist jene Person, die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die Vertragsbediensteten betraut ist.

Vertragsbedienstete können die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Wird die Weisung aus einem anderen Grund für rechtswidrig gehalten, so sind vor Befolgung der Weisung die Bedenken der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen. Die Vertragsbediensteten haben das Recht, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, eine ihnen erteilte Weisung schriftlich zu verlangen. Wird die Weisung auf Verlangen nicht schriftlich erteilt, gilt sie als zurückgezogen.

4. Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben in gesetzmäßiger, zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise besorgen. Sie haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei anzuleiten (erforderlichenfalls mit Weisungen) aufgetretene Fehler und Missetände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Sie haben das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Sie haben auch rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

Die Amtsleitung hat außerdem für einen gesetzmäßigen, einheitlichen sowie sparsamen, geregelten, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Geschäftsgang in sämtlichen Geschäften der Gemeindeverwaltung und für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen Organisationseinheiten zu sorgen. Der Amtsleitung obliegt die Führung der Dienst- und Fachaufsicht über alle Gemeindebediensteten.

Die Schulleitung ist den Lehrkräften unmittelbar vorgesetzt. Die sind an die Weisungen der Schulleitung 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.

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

Im inneren Dienst ist die Schulleitung 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.

Der Schulleitung sind damit Aufgaben der Dienstaufsicht zugeordnet. Das bedeutet, dass sich die Schulleitung von der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der Lehrkräfte 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 Lehrkräfte. Die Schulleitung haben darauf zu achten, dass alle an der Schule tätigen Lehrkräfte ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen.

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

Die Schulleitung hat für ein geordnetes Zusammenwirken der Lehrkräfte zu sorgen. Sie hat dabei deren Tätigkeiten aufeinander abzustimmen, um Überschneidungen und Lücken zu vermeiden. Dazu können die den Lehrkräfte 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 Schulerhalter angeord-

net Verpflichtungen der Lehrkräfte, die im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten zu erbringen sind. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sind periodisch zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechend anzupassen.

Die Schulleitung hat auch Vorschläge für die Personalentwicklung an der Musikschule zu erstatten. Bei der Verwendung der Lehrkräfte ist auf deren Fähigkeiten zu achten und die Tätigkeiten dementsprechend abzustimmen. Zu diesem Zweck steht der Schulleitung auch 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 Lehrkräften ein Mitarbeitergespräch geführt werden, in dem die Aufgabenstellung im künftigen Schuljahr sowie der Beitrag der Lehrkräfte 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 Schulleitung hat in Bezug auf das dienstliche Fortkommen die Lehrkräfte zu unterstützen. Zur Steigerung und Verbesserung ihrer Leistungen wäre die Lehrkräfte zu animieren und dazu anzuregen, ihre dienstliche Weiterentwicklung zu verfolgen.

Konkret kommt der Schulleitung neben der Verpflichtung zur Einhaltung aller einschlägigen Rechtsvorschriften insbesondere folgende Aufgaben zu:

Dienstaufsicht	• Leitung und Überwachung der pädagogischen und administrativen Aufgaben
	• Beratung der Lehrkräfte in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit;
	• regelmäßige Überprüfung des Unterrichtsstandes und der Leistungen der Schülerinnen und 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	<ul style="list-style-type: none"> • Einberufung der Konferenzen und Protokollführung
	<ul style="list-style-type: none"> • Zuteilung der Schülerinnen und Schüler zu den einzelnen Lehrkräften nach pädagogischen Erwägungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Prüfungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Fort- und Weiterbildung des Unterrichtspersonals
Administrative Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung der Schulordnung in Zusammenarbeit mit dem Musikschulträger
	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Stundenplanes und eines Raum- und Benützungsplanes zu Beginn jedes Schuljahres.
	<ul style="list-style-type: none"> • Anordnung vorübergehender Änderungen im Stundenplan aus didaktischen, organisatorischen oder anderen wichtigen Gründen und rechtzeitige Verständigung der Schüler
	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation der Arbeitsmittel und einschlägiger Literatur (Noten)
	<ul style="list-style-type: none"> • Inventarverwaltung
	<ul style="list-style-type: none"> • Meldung wahrgenommener Mängel am Musikschulgebäude, den Musikschulräumlichkeiten und den Einrichtungsgegenständen
	<ul style="list-style-type: none"> • Buchhalterische Angelegenheiten (Schulgeldverrechnung, Materialbeitrag etc.)
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Musikschulleitbildes, das insbesondere ein straffes, ökonomisches und hinsichtlich der Ausbildung umfassendes Unterrichtsprogramm enthält
	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Informationsabende, Informationsblätter, Vorkündigungen, Musikschulzeitung, Sponsorenkontakte, Kontaktpflege mit Kindergärten und Regelschulen)
	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für regelmäßiges öffentliches Auftreten der Musikschule in der Öffentlichkeit (z.B. Veranstaltungen, Konzerte, Workshops)
	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung am kulturellen Leben der Sitzgemeinde des Schulerhalters, in Chören, Orchestern sowie Blaskapellen
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit anderen Musikschulen, sonstigen Schulen, Vereinen und Institutionen sowie Lehrern, dem Elternverein sowie Schülern und Erziehungsberechtigten
	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Chor- und Ensemblebildung mit vorhandenen Musikorganisationen

Die Schulleitung ist aber nicht ausschließlich für die Leitung der Schule zuständig, sondern hat als Lehrkraft auch Unterricht zu erteilen, weshalb hier wie für jede andere Lehrkraft auch die lehramtlichen Pflichten zu befolgen sind.

5. Besondere Dienstpflichten der Lehrkräfte (Lehramtspflichten)

Die Lehrkräfte sind verpflichtet, die ihnen obliegenden Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben zu besorgen. Die Lehrkräfte sind

- zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts (Unterrichtsverpflichtung) und
- zur Erfüllung der sonstigen aus ihrer lehramtlichen Stellung sich ergebenden oder vom Schulerhalter festgelegten Obliegenheiten (Musikschulstatut, Schulordnung etc.) wie z.B. schulische Veranstaltungen und Konzerte usw. verpflichtet und
- haben die vorgeschriebenen Unterrichtszeiten einzuhalten.

Die Lehrkräfte haben die Weisungen der Schulleitung zu befolgen.

Um den ständig wachsenden Aufgaben und stetigen Weiterentwicklung der Anforderungen gerecht zu werden, besteht für jede Lehrkraft 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 Schüler und sorgfältige **Vorbereitung** des Unterrichts
- Pünktliche **Einhaltung der festgelegten Unterrichtseinheiten** und Hinwirken auf einen **regelmäßigen und pünktlichen Besuch** der Musikschule durch die Schülerinnen und Schüler
- 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 Schülern und **Teilnahme** an diesen Veranstaltungen
- Schaffen der Möglichkeit eines **öffentlichen Auftritts** für alle Schülerinnen und Schüler mindestens einmal im Schuljahr (Vorspielabend, Klassenabend, Konzert)
- Vorbereitung besonders begabter Schülerinnen und Schüler auf **Wettbewerbe**

- Schaffen der Möglichkeit zum **Ensemblespiel** für die Schülerinnen und Schüler (z.B. Zusammenarbeit mit anderen Instrumental-/Gesangsklassen)
- Mitwirkung am **kulturellen Leben** der Sitzgemeinde, in Chören, Orchestern sowie Blaskapellen

6. Amtsverschwiegenheit

Die Vertragsbediensteten sind gegenüber jedermann über alle Tatsachen zur Verschwiegenheit verpflichtet, die ihnen ausschließlich aus ihrer dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden sind und deren Geheimhaltung geboten ist. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit wird durch die Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung verdrängt.

Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.

7. Befangenheit

Die Vertragsbediensteten haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug haben, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch befangene Vertragsbedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

8. Verbot der Geschenkkannahme

Den Vertragsbediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder Dritte ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke in diesem Sinne. Ehrengeschenke dürfen entgegengenommen werden. Der Dienstgeber ist hievon in Kenntnis zu setzen. Untersagt die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Obfrau oder der Obmann innerhalb eines Monats die Annahme, ist das Ehrengeschenk zurückzugeben.

9. Nebenbeschäftigung

Eine Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die Vertragsbedienstete außerhalb ihres Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausüben. Die dienstliche Tätigkeit hat Vorrang gegenüber einer Nebenbeschäftigung.

Vertragsbediensteten ist es untersagt eine Nebenbeschäftigung auszuüben, die

- sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert,
- die Vermutung einer Befangenheit hervorruft,
- für sie eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist,
- dem Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten Sonderurlaubes widerspricht,
- dem Anstand widerspricht oder
- sonstige wesentliche dienstliche Interessen des Dienstgebers gefährdet.

Die beabsichtigte wie auch die bereits aufgenommene Ausübung einer aus vorstehenden Gründen unzulässigen Nebenbeschäftigung oder die Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts kann von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister (in Städten mit eigenem Statut: vom Magistrat) bzw. von der Obfrau oder vom Obmann unverzüglich mit schriftlicher Weisung untersagt werden.

Vertragsbedienstete haben der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. der Obfrau oder dem Obmann jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung derselben unverzüglich schriftlich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt. Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts haben Vertragsbedienstete jedenfalls zu melden.

10. Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit liegt vor, wenn

- Vertragsbedienstete ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihnen nach dem NÖ GBedG 2025 obliegen, noch weitere Tätigkeiten für die Gemeinde oder den Gemeindeverband in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden, oder
- Vertragsbedienstete auf Veranlassung des Dienstgebers eine Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts (z.B. GmbH, Verein) ausüben, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum der Gemeinde stehen.

Soweit für diese Nebentätigkeit nicht Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages maßgebend sind, gebührt den Vertragsbediensteten eine gesonderte Entschädigung, die im Einzelfall unter Bedachtnahme auf den Umfang und die Bedeutung der Nebentätigkeit festzusetzen ist.

11. Dienstweg, Anzeigepflicht

Die Vertragsbediensteten haben Ansuchen und Beschwerden betreffend das Dienstverhältnis im Dienstwege einzubringen. Die Schulleitung ist verpflichtet, alle Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Die Vertragsbediensteten haben alle für das Dienstverhältnis bedeutsamen Umstände innerhalb eines Monats anzuzeigen. Der Anzeigepflicht unterliegen insbesondere der Wechsel der Wohnung, die Änderung des Familienstandes, jede Veränderung ihrer Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit, der Nachweis der Begünstigung nach § 14 Abs. 1 oder 2 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung des Kinderzuschusses erheblich sind.

Wird den Vertragsbediensteten in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, der sie angehören, so haben sie dies unverzüglich der Schulleitung zu melden. Keine Pflicht zur Meldung besteht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf.

Die Schulleitung kann davon abweichend eine Meldepflicht aus Gründen verfügen, die

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

liegen.

12. Wohnsitz

Die Vertragsbediensteten haben ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie in der Erfüllung ihrer Dienstpflichten nicht behindert werden. Niemand kann aus der Lage seines Wohnsitzes einen Anspruch auf Begünstigungen im Dienst ableiten.

13. Verbot von Folgebeschäftigungen

Den Vertragsbediensteten ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt, für einen Rechtsträger,

- der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
- auf dessen Rechtsposition seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Auflösung des Dienstverhältnisses Einfluss hatten,

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

Das Verbot von Folgebeschäftigungen ist nicht anzuwenden, wenn

- dadurch das Fortkommen der oder des Vertragsbediensteten unbillig erschwert wird oder
- der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt oder
- der Dienstgeber durch schuldhaftes Verhalten der oder dem Vertragsbediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat oder
- der Dienstgeber das Dienstverhältnis beendet, sofern kein Kündigungsgrund wegen Pflichtverletzung oder Entlassungsgrund vorliegt oder

- ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war, endet.

Vertragsbedienstete haben eine Dienstverhinderung ohne Verzug ihrer oder ihrem unmittelbaren Vorgesetzten unter Angabe des Grundes der Verhinderung (Krankheit, Unfall, sonstige Dienstverhinderung) anzuzeigen.

14. Dienstverhinderungen:

Die Vertragsbediensteten haben eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, wenn der Dienstgeber dies verlangt oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei Tage dauert. Die Vertragsbediensteten haben dafür vorzusorgen, dass ihre krankheits- oder unfallbedingte Dienstverhinderung überprüft werden kann. Die Dienstabwesenheit von Vertragsbediensteten, die diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, sich einer zumutbaren Krankenbehandlung entziehen oder die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung verweigern, gilt als nicht gerechtfertigt.

Für die Dauer ungerechtfertigter Dienstabwesenheiten oder einer Haft (ausgenommen Untersuchungshaft) verlieren die Vertragsbediensteten den Anspruch auf Bezüge, außer sie machen glaubhaft, dass unabwendbare Hindernisse der Erfüllung ihrer Meldepflicht oder Nachweispflicht entgegengestanden sind. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Obfrau oder der Obmann kann an Stelle des Bezugsentfalles die Anrechnung der versäumten Arbeitstage auf den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub bewilligen, wenn dies aus sozialen Gründen geboten erscheint.

Dauert die ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst ununterbrochen 5 Arbeitstage, ist das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen mit Ablauf des 5. Tages beendet.

Vertragsbedienstete haben sich auf Anordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters bzw. der Obfrau oder des Obmannes einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn

- an der zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung berechtigte Zweifel bestehen oder zur Erhaltung der gesundheitlichen Eignung oder der Dienstfähigkeit medizinische Maßnahmen erforderlich sind,

- sie infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesend sind oder waren oder
- eine Entscheidung des Dienstgebers von der Beantwortung von Fragen abhängig ist, die in das Gebiet ärztlichen Fachwissens fallen.

Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärztinnen oder Fachärzte heranzuziehen. Eine Anordnung ist bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit und sodann in entsprechenden Abständen zu erteilen.

Vertragsbedienstete, die einer Anordnung zur ärztlichen Untersuchung keine Folge leisten oder die zur Durchführung der Untersuchung unerlässlichen Angaben verweigern, verlieren für die Dauer ihrer Säumnis die vom Ergebnis der Untersuchung allfällig abhängigen Begünstigungen im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung. Die Verantwortung für eine allfällig damit verbundene Dienstpflichtverletzung bleibt unberührt.

ARBEITSZEIT

1. Allgemeine Unterteilung

Die Dienstzeit von Lehrkräften ist unterteilt in:

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

Die Dienstzeit ist die Zeit der Gesamtstundenanzahl und der Mehrleistungen, während derer die Lehrkräfte verpflichtet sind, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,

Die von vollbeschäftigten Lehrkräften zu erbringende Gesamtstundenanzahl pro Schuljahr beträgt 1.768 Jahresstunden. Grundsätzlich ist eine Jahresstunde eine Dienstleistungseinheit zu 60 Minuten.

Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	sonstige Tätigkeiten
Unterrichtsverpflichtung umfasst die Erteilung des Unterrichts unter Befolgung der Bildungsziele für einen die Schülerinnen und Schüler in ihrer Gesamtpersönlichkeit erfassenden Unterricht nach aktuellem Stand der Pädagogik aufgrund eines erstellten und von der Schulleitung genehmigten Stundenplanes.	Zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zählen unter anderem auch die sich aus der Unterrichtsverpflichtung ergebenden administrativen Aufgaben sowie die freiwillige regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.	<p>Sonstige Tätigkeiten sind in Absprache mit der Schulleitung vom Schulerhalter zeitgerecht festgelegte oder im Einzelfall angeordnete Obliegenheiten 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 Weiterbildungsveranstaltungen. Dazu zählen auch Vorbereitungen für diese Tätigkeiten.</p> <p>Administrative Tätigkeiten zur Vor- und Nachbereitung werden bis zu 5 Jahresstunden angerechnet.</p> <p>Tätigkeiten für ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden an Sonn- und Feiertagen werden doppelt gerechnet.</p>

<p>999 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung.</p> <p>Eine Jahresstunde ist eine mit 50 Minuten angesetzte Unterrichtseinheit zuzüglich einer erforderlichen und pädagogisch sinnvollen Organisationszeit zwischen einzelnen Unterrichtseinheiten, die im Bedarfsfall jeweils im Stundenplan (Abs. 3) vorzusehen ist. Die Organisationszeit darf ein Fünftel der tatsächlichen Unterrichtszeit nicht überschreiten.</p>	<p>473 Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes</p>	<p>296 Jahresstunden für sonstige Tätigkeiten.</p> <p>Im Hauptfach Elementare Musikpädagogik verringern sich die Jahresstunden für sonstige Tätigkeiten um 6 Stunden für je 37 Jahresstunden Unterrichtsverpflichtung.</p> <p>Hat die Schule mehrere Standorte und besteht die Verpflichtung während eines Unterrichtstages an mehreren Standorten Unterricht zu erteilen, verringern sich die Jahresstunden für sonstige Tätigkeiten um bis zu 74 Stunden, dabei ist auf die gefahrenen Kilometer, die Anzahl der Reisebewegungen und die Anzahl der Standorte, an denen unterrichtet wird, Bedacht zu nehmen.</p>
---	--	---

Die vorstehenden Stundenanzahlen entsprechen den Jahresstunden der Dauer eines Schuljahres. Die Aufteilung ist durch den Schulerhalter in Absprache mit der Schulleitung am Beginn des Schuljahres schriftlich festzulegen. Sind während des Schuljahres Änderungen der Diensterteilung erforderlich, sind diese ebenfalls schriftlich festzulegen.

Der Schulerhalter hat in Absprache mit der Schulleitung darauf zu achten, dass die für sonstige Tätigkeiten festgelegten Jahresstunden von den Lehrkräften auch erfüllt werden können.

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

Unterrichtseinheiten in Hauptfächern (§ 4 Abs. 1 NÖ Musikschulgesetz 2000), die im Rahmen des Gruppenunterrichts abzuhalten sind, sind mit folgendem Faktor zu bewerten:

ab 3 Schülerinnen und Schülern	1,1
ab 6 Schülerinnen und Schülern	1,2
ab 8 Schülerinnen und Schülern	1,3
ab 10 Schülerinnen und Schülern	1,4

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.

2. 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 Lehrkräften 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 Lehrkräften 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.

3. Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes

Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar (OGH vom 22. Jänner 2003, GZ: 9 Ob A 127/02w).

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.

Das Beschäftigungsausmaß von Lehrkräften kann aber auch einseitig vom Dienstgeber herabgesetzt werden, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Eine wesentliche Änderung des Arbeitsumfanges liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um 20 % eintritt.

Die arbeitsgerichtliche Judikatur (vgl. OLG Wien vom 21. März 2013, GZ: 9 Ra 93/12f) hat im Einzelfall eine Reduktion des Beschäftigungsausmaßes von rund 15 % als ausreichend für einen einseitigen Eingriff in den Dienstvertrag durch den Dienstgeber angesehen. Die gesetzliche Regelung lässt nunmehr

einen einseitigen Eingriff in den Dienstvertrag bei einer Reduktion des Beschäftigungsausmaßes von 20 % jedenfalls zu.

Eine nicht nur vorübergehende Änderung des Beschäftigungsausmaßes wird dann anzunehmen sein, wenn die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes für einen nicht vorherbestimmbaren Zeitraum eintreten wird.

Kündigt die Lehrkraft aus diesem Grund, so gilt diese Kündigung als durch den Dienstgeber wegen Änderung des Arbeitsumfanges erfolgt, wobei die Einschränkungen bei Strukturkündigung (Lebensalter und Beschäftigungsdauer) unbeachtlich sind.

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 für Musik- und Kunstschullehrer besteht aus

- dem Monatsentgelt,
- Funktionszulagen,
- Erfahrungszulage,
- Ausgleichszulage im Falle einer Überstellung in einen anderen Verwendungszweig oder in eine andere Verwendung,
- Ausgleichsvergütung,
- Kinderzuschuss und
- Teuerungszulagen.

Teilbeschäftigte erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezuges.

Der Berechnung von Tagesdienstbezügen sind alle Monate mit 30 Tagen und alle einzelnen Tage mit 1/30 des Monats zugrunde zu legen.

2. Sonderzahlungen

Außer dem Monatsbezug gebührt den für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges, der für den Monat der Auszahlung zusteht. Stehen Vertragsbedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so gebührt als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.

3. Monatsentgelt

Das **Monatsentgelt** der vollbeschäftigten Lehrkräfte beträgt (Werte aus dem Jahr 2024):

Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst:

in der Entlohnungsstufe	in der Verwendungsgruppe			Gesamtzeitraum nach Jahren
	MK1	MK2 Euro	MK3	
1	2.561,7	3.016,5	3.554,6	
2	2.669,1	3.253,0	3.806,7	6
3	2.776,5	3.489,5	4.058,8	12
4	2.883,9	3.726,0	4.310,9	18
5	2.991,3	3.962,5	4.563,0	24
6	3.098,7	4.199,0	4.815,1	30
7	3.206,1	4.435,5	5.067,2	36

4. Funktionszulage

Der Schulleitung gebührt abgeleitet aus der Zuordnungsverordnung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes eine Funktionszulage. Die Höhe der Funktionszulage ergibt sich aus nachstehender Tabelle:

Verwendungszweig	Funktionsgruppen Leitungsposten	
	FL1	FL2
Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Gehobener Dienst	
	Höherer Dienst	
Jahre in der Funktionsgruppe	Funktionsgruppen	
	FL1	FL2
	Euro	
bis 5	654,9	1200,7
5 bis 10	1309,8	2183,0
10 bis 20	1964,7	3165,4
über 20	2619,6	4147,7

Soweit auch Funktionsdienstposten für die Schulleitung-Stellvertretung und für die Standortleitung vorgesehen ist, besteht für diese Personen nach Maßgabe der Zuordnung der Funktionsgruppe mit Verordnung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes ein Anspruch auf Funktionszulage. Die Höhe der Funktionszulage für die Schulleitung-Stellvertretung und für die Standortleitung ergibt sich aus nachstehender Tabelle:

Verwendungszweige	Funktionsgruppen Schulleitung-Stellvertretung und Standortleitung		
	FE1	FE2	FE3
Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Fachdienst		
	Gehobener Dienst		
	Höherer Dienst		
Jahre in der Funktionsgruppe	Funktionsgruppen		
	FE1	FE2	FE3
	Euro		
bis 5	327,5	600,3	764,1
5 bis 10	654,9	1091,5	1364,4
10 bis 20	982,4	1582,7	1964,7
über 20	1309,8	2073,9	2565,0

Soweit infolge Verwendungsaufstieg die Entlohnung nach der Verwendungsgruppe des Höheren Dienstes erreicht wird, ist die Zuordnung einer ausschließlich dem Höheren Dienst vorbehaltenen Funktionsgruppe nicht zulässig.

5. Kinderzuschuss

Ein Kinderzuschuss gebührt monatlich für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

1. eigene Kinder,
2. Wahlkinder oder
3. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der jeweiligen Vertragsbediensteten angehören und diese überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommen.

Der Kinderzuschuss beträgt bei

1. bis zu zwei Kindern 0,75 % (Wert 2024: € 25,04)
2. bei drei oder vier Kindern 0,94 % (Wert 2024: € 31,39) und
3. bei mehr als 4 Kindern 1,17 % (Wert 2024: € 39,07)

des Monatsentgelts der Verwendungsgruppe V2, Entlohnungsstufe 3, je Kind. Für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe gemäß § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, gebührt der Kinderzuschuss doppelt.

Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf den Kinderzuschuss wegfällt, infolge Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist, gebührt auf Antrag der Kinderzuschuss, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 EStG 1988 verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz ASVG monatlich übersteigen.

Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diesen Zuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt der Kinderzuschuss derjenigen Person, deren Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch jener Person vor, die die Familienbeihilfe erhält. Wurde die Meldung über relevante Daten rechtzeitig (d.h. binnen Monatsfrist) erstattet, gebührt der Kinderzuschuss ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch zutreffen. Werden diese Veränderungen dem Dienstgeber erst zu einem späteren Zeitpunkt angezeigt, entsteht der Anspruch ab dem Monat, in dem die Anzeige nachgeholt wird.

Dem Haushalt der jeweiligen Vertragsbediensteten gehören Kinder an, wenn sie bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der jeweiligen Vertragsbediensteten deren Wohnung teilen oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht sind. Durch die Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

Der Kinderzuschuss gebührt, sofern er nach Aufnahme in das Dienstverhältnis durch Geburt eines Kindes anfällt, erstmalig im vierfachen Ausmaß.

6. Nebengebühren und Naturalbezüge

Nebengebühren sind kein Bestandteil des Monatsbezuges. Sie bleiben daher z.B. auch bei der Berechnung der Sonderzahlungen unberücksichtigt.

Als Nebengebühren für Lehrkräfte sind vorgesehen:

- Aufwandsentschädigungen;
- Reisegebühren;
- Überstundenentschädigungen;
- Qualitative Leistungszulage.

Die Lehrkräfte haben Anspruch auf Nebengebühren, wobei Aufwandsentschädigungen sowie eine qualitative Leistungszulage vom Gemeinderat bzw. Vorstand nach gleichen Grundsätzen allgemein oder im Einzelfall (in Städten mit eigenem Statut im konkreten Einzelfall: vom Stadtsenat) gewährt werden.

Nebengebühren sind neu zu bemessen, wenn wesentliche Änderungen in den für die Bemessung maßgebenden Tatsachen eintreten.

Aufwandsentschädigungen, Reisegebühren, Überstundenentschädigungen und qualitative Leistungszulagen können, wenn die den Anspruch und das Ausmaß begründenden Tatsachen voraussichtlich für längere Zeit gegeben sein werden, pauschaliert werden. Bei einer länger als vier Wochen ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienst – ausgenommen Erholungsurlaub –, ruhen die pauschalierten Nebengebühren, vom Beginn des letzten Tages dieser Frist bis zum Ablauf des letzten Tages der Abwesenheit vom Dienst. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Bestimmungen über Ansprüche auf Entgeltfortzahlung unberührt bleiben.

Nebengebühren, die in absoluten Beträgen festgesetzt sind, sind in demselben Ausmaß zu erhöhen, um das sich das Monatsentgelt der Verwendungsgruppe V2 Entlohnungsstufe 3 ändert.

6.1. Aufwandsentschädigungen

Für einen im Dienst erwachsenden Mehraufwand kann der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut im konkreten Einzelfall: der Stadtsenat) bzw. Vorstand eine Aufwandsentschädigung gewähren. Es ist der tatsächliche Mehraufwand zu vergüten.

Aufwandsentschädigungen sind nach Anordnung der sie verursachenden Tätigkeit monatlich im Nachhinein auszubezahlen;

6.2. Reisegebühren

Eine Dienstreise ist die Reise an einen von der eigenen Dienststelle über zwei Kilometer entfernten Ort in Ausführung eines erteilten Dienstreiseauftrages oder zur Ablegung dienstrechtlich vorgesehener Dienstprüfungen. Bei derartigen Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle gebührt der Ersatz des hierfür notwendigen Mehraufwandes. Der Ersatz dieses Mehraufwandes ist unter sinngemäßer Anwendung der §§ 99 bis 116 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) zu ermitteln.

Entsprechend diesen Bestimmungen beträgt bei angeordneten Dienstreisen für die Benützung eines privaten Kraftfahrzeuges das Kilometergeld € 0,42 pro begonnenen Kilometer und gebührt für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, ein Zuschlag von € 0,05 je Fahrkilometer. Desweiteren gebühren als Reisezulagen die Tages- und Nächtigungsgebühren. Die Tagesgebühr beträgt € 26,40 bei einer Dauer der Dienstreise von mehr als acht bis zu 24 Stunden und € 13,20 bei einer Dauer der Dienstreise von mehr als vier bis zu acht Stunden, wobei eine Kürzung der Tagesgebühr vorzunehmen ist, wenn anlässlich einer Dienstreise die Verpflegung von Amts wegen oder von Dritten unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird oder im Fahrpreis enthalten ist.

Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsentschädigungen gebühren für durch Reisezeiten entstandene Überstunden auch ohne Anordnung.

Während Reisezeiten, in denen keine tatsächlichen Dienstleistungen erbracht werden (z.B. Lenkzeiten), sind allfällige Überstundenentschädigungen nur mit der Hälfte des nach den gehaltsrechtlichen Vorschriften zustehenden Betrages abzugelten.

Der Anspruch auf Reisegebühren für Dienstreisen ist innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung der Reise geltend zu machen. Die Vertragsbediensteten sind für die Richtigkeit ihrer Angaben verantwortlich.

Reisegebühren sind längstens binnen zwei Monaten nach dem Ende des Monats, in dem der Anspruch ordnungsgemäß geltend gemacht wurde; Pau-

schalvergütungen für Reisegebühren sind jeweils monatlich im Nachhinein, längstens bis zum 15. des nachfolgenden Monats auszubezahlen;

6.3. Überstundenentschädigungen

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 Tätigkeitenüberschritten wird.

Diese Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde

- bei Vollbeschäftigung 1,73 % des mit dem Faktor 0,75 vervielfachten Monatsbezuges
- bei Teilbeschäftigung 1,15 % des mit dem Faktor 0,75 vervielfachten (vollen) Monatsbezuges.

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.

6.4. Qualitative Leistungszulage

Der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) bzw. der Verbandsvorstand kann, wenn die Bedeutung des Dienstpostens die Verantwortlichkeit vergleichbarer Verwendungen erheblich übersteigt, qualitative Leistungen durch Gewährung einer Leistungszulage zusätzlich abgelden. Innerhalb dieser Grenzen ist die Leistungszulage nach dem Grad der höheren Verantwortung und unter entsprechender Bedachtnahme auf die von den jeweiligen Vertragsbediensteten in qualitativer Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen zu bemessen. Die Leistungszulage ist neu zu bemessen oder einzustellen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat oder zur Gänze weggefallen ist.

Qualitative Leistungszulagen sind gleichzeitig mit den monatlichen Bezügen auszubezahlen.

7. Naturalbezüge

Die Vertragsbediensteten haben für die ihnen auf Grund ihrer Dienstverhältnisse gewährten Naturalbezüge, insbesondere für die Wohnung, Verköstigung und Nutzung von Grundstücken eine angemessene Vergütung zu leisten, die unter Bedachtnahme auf die Beschaffungskosten und örtlichen Verhältnisse durch den Gemeinderat bzw. Vorstand festzusetzen ist. Die Vergütung ist in monatlichen Teilbeträgen einzubehalten oder einzuheben.

Durch die Überlassung einer Wohnung oder eines Grundstückes zur Nutzung wird ein Bestandsverhältnis nicht begründet. Sind die Voraussetzungen für die Überlassung infolge Auflösung des Dienstverhältnisses oder Änderung des Dienstpostens weggefallen oder soll eine den Interessen des Dienstgebers besser dienende Verwendung des Nutzungsobjektes erfolgen, haben die Vertragsbediensteten dasselbe über Aufforderung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters bzw. der Obfrau oder des Obmannes binnen drei Monaten zu räumen. Aus dem zeitweiligen Verzicht des Dienstgebers auf die Räumung kann die Begründung eines Bestandsverhältnisses nicht abgeleitet werden.

8. Außerordentliche Zuwendungen für besondere Leistungen

Den Vertragsbediensteten kann vom Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: vom Stadtsenat) bzw. Vorstand für besondere dienstliche Leistungen die Anerkennung ausgesprochen werden und aus diesem Anlass die Zuerkennung einer einmaligen außerordentlichen Zuwendung bis zum Höchstbetrag des letzten Monatsbezuges gewährt werden.

9. Jubiläumsbelohnung

Den Vertragsbediensteten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im Monat Dezember des Jahres, in dem sie die für eine Jubiläumsbelohnung vorgesehene Dauer des Dienstverhältnisses vollenden.

Als maßgeblicher Zeitraum gilt die im Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückgelegte Zeit, soweit sie für den Erfahrungsanstieg uneingeschränkt anzurechnen ist. Damit bleiben Zeiträume einer angerechneten Berufserfahrung und zwingenden Vorbildung für die Jubiläumsbelohnung unberücksichtigt.

Dauer des Dienstverhältnisses	Ausmaß der Jubiläumbelohnung	Bemessungsgrundlage
5 Jahre	50 %	Monatsbezug im Monat der Vollendung des Zeitraums
10 Jahre	100 %	
15 Jahre	100 %	
25 Jahre	150 %	
40 Jahre	200 %	

Der Berechnung der Jubiläumsbelohnung von Vertragsbediensteten, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Fälligkeit der Jubiläumsbelohnung teilszeitbeschäftigt waren, ist der Teil des vollen Monatsbezuges zugrunde zu legen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß der letzten fünf Jahre entspricht.

Ein Anspruch auf Jubiläumsbelohnung besteht nicht, solange eine Leistungsbeurteilung auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg lautet oder gegen die jeweiligen Vertragsbediensteten ein strafgerichtliches Verfahren wegen gerichtlich strafbarer Handlungen, die mit mehr als sechs Monaten Freiheitsstrafe bedroht sind, anhängig ist. Bei Einstellung des Strafverfahrens ist die Jubiläumsbelohnung unverzüglich nachzuzahlen.

Wird das Dienstverhältnis wegen Pflichtverletzung gekündigt oder durch Entlassung, vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund oder wegen ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst von ununterbrochen 5 Arbeitstagen aufgelöst, so erlischt ein Anspruch auf die Jubiläumsbelohnung.

10. Ansprüche bei Dienstverhinderung

10.1. Ansprüche bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall

Vertragsbedienstete, die nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, behalten den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von 42 Kalendertagen.

Dauert die Dienstverhinderung über den Zeitraum von 42 Kalendertagen hinaus, gebührt der Monatsbezug ab diesem Zeitpunkt wie folgt:

- wenn das Dienstverhältnis noch nicht fünf Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 42 Kalendertagen im Ausmaß von 40 %;

- wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 140 Kalendertagen im Ausmaß von 40 %;
- wenn das Dienstverhältnis zehn Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 140 Kalendertagen im Ausmaß von 40 % und für einen weiteren Zeitraum von 182 Kalendertagen im Ausmaß von 20 %.

Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst werden bei der Ermittlung des Ausmaßes dieser Leistungen für eine nachfolgende Dienstverhinderung nicht berücksichtigt.

Bei Ermittlung der vorgesehenen Fortzahlungsfrist sind Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 3 Jahre zusammenzurechnen.

Beispiel Ansprüche bei Dienstverhinderungen

Sachverhalt:

Ein Dienstnehmer mit einer Dienstzeit von weniger als 5 Jahren hat folgende Dienstverhinderungen infolge Krankheit:

<i>1. Krankenstand:</i>	<i>26. März 2025 bis 8. April 2025</i>	<i>14 Kalendertage</i>
<i>2. Krankenstand:</i>	<i>15. Juli 2025 bis 20. August 2025</i>	<i>37 Kalendertage</i>
<i>3. Krankenstand:</i>	<i>5. Oktober 2025 bis 12. Oktober 2025</i>	<i>8 Kalendertage</i>
<i>4. Krankenstand:</i>	<i>3. Februar 2026 bis 10. März 2026</i>	<i>36 Kalendertage</i>
<i>5. Krankenstand:</i>	<i>14. November 2026 bis 19. November 2026</i>	<i>6 Kalendertage</i>

Zusammenrechnung:

Die Unterbrechungen zwischen den ersten vier Krankenständen betragen jeweils weniger als 6 Monate, weshalb eine Zusammenrechnung für die Beurteilung des Entgeltfortzahlungsanspruchs zu erfolgen hat. Die Unterbrechung zwischen 4. und 5. Krankenstand ist länger als 6 Monate, daher beginnt ab dem 5. Krankenstand wieder der volle Fortzahlungsanspruch.

<i>Anspruch auf Fortzahlung von 100 % des Monatsbezuges:</i>	<i>42 Kalendertage</i>	<i>26. März 2025 bis 8. April 2025 15. Juli 2025 bis 11. August 2025</i>
<i>Anspruch auf Fortzahlung von 40 % des Monatsbezuges:</i>	<i>42 Kalendertage</i>	<i>12. August 2025 bis 20. August 2025 5. Oktober 2025 bis 12. Oktober 2025 03. Februar 2026 bis 27. Februar 2026</i>
<i>kein Anspruch auf Fortzahlung:</i>		<i>28. Februar 2026 bis 10. März 2026</i>
<i>neuerlicher Anspruch auf Fortzahlung von 100 % des Monatsbezuges:</i>	<i>42 Kalendertage</i>	<i>14. November bis 19. November 2026</i>

Diese Ansprüche enden grundsätzlich mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, können die Leistungen über die dort vorstehenden Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ganz oder zum Teil gewährt werden.

Für pauschalisierte Nebengebühren gelten die Fortzahlungsbestimmungen sinngemäß.

10.2. Ansprüche bei Dienstverhinderung infolge höherer Gewalt

Der Monatsbezug ist den Vertragsbediensteten auch dann zu belassen, wenn sie nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch höhere Gewalt ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind.

10.3. Ansprüche bei Dienstverhinderung infolge sonstiger wichtiger Gründe

Vertragsbedienstete, die nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind, behalten ihren Anspruch auf den Monatsbezug pro Anlass für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Andere wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Gründe sind nach Lehre und Rechtsprechung nicht nur solche, die in der Person des Dienstnehmers entstanden sind, also darin ihre Ursache haben, sondern auch Gründe, die seine Person „betreffen“, also ihn angehen und ihn entweder durch unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern oder nach Recht, Sitte oder Herkommen wichtig genug erscheinen, ihn von der Dienstleistung abzuhalten (OGH vom 16. Dezember 1987, GZ: 9 Ob A 202/87).

10.4. Ansprüche infolge Dienstverhinderung als Einsatzkraft

Sind Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b KatFG 1996 oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert, so haben sie unbeschadet der Ansprüche auf Fortzahlung wegen höherer Gewalt oder sonstiger wichtiger

Dienstverhinderungsgründe einen Anspruch auf Fortzahlung des Monatsbezuges, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. mit der Obfrau oder dem Obmann vereinbart wird.

10.5. Ansprüche während des Beschäftigungsverbots

Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach den Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gebührenden Bezüge erreichen.

Ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung auf die Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gebührenden Bezüge, wobei die Sonderzahlungen anteilig zu berücksichtigen sind.

Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Eintrittes des Beschäftigungsverbots karenziert ist, ist der Durchschnitt der letzten drei Monate vor Antritt der Karenz maßgebend. Die Zeitdauer, für die ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung.

Der Betrag, der der Vertragsbediensteten insgesamt (also von der Sozialversicherung und vom Dienstgeber) zufließt, soll die „volle Bezugshöhe“ erreichen. Dieser Zweck wird dann erfüllt, wenn das Wochengeld, das selbst keiner weiteren Abgabepflicht unterliegt und daher einen Nettobetrag darstellt, die Höhe der bisherigen Nettobezüge erreicht. Insofern verlangt die Vergleichbarkeit der Beträge im Ergebnis eine Nettobetrachtung. Erreicht das Wochengeld diese Höhe nicht, bedarf es daher des Ergänzungsbetrags in Höhe der Differenz zum Wochengeld auf eben jene Summe, um Einkommenseinbußen der Dienstnehmerin zu vermeiden (OGH vom 18.08.2016, GZ: 9 ObA 96/16g).

11. Sonstige Rechte

11.1. Schutz vor Benachteiligung

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen die unterschiedliche Behandlung.

Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Vertragsbediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen die unterschiedliche Behandlung.

Vertragsbedienstete, die gemäß § 37 Abs. 3 im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 BAK-G genannten strafbaren Handlung melden, dürfen durch den Dienstgeber als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

Vertragsbedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 Verordnung (EU) 492/2011 und Art. 1 Richtlinie 2014/54/EU gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte durch den Dienstgeber nicht benachteiligt werden.

Vertragsbedienstete, die entsprechend dem NÖ Hinweisgeberschutzgesetz oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, die in Folge der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 erlassen wurden, im guten Glauben den begründeten Verdacht eines Verstoßes gegen das Unionsrecht melden oder offenlegen, dürfen durch den Dienstgeber als Reaktion auf eine solche Meldung oder Offenlegung nicht benachteiligt werden. In verwaltungsbehördlichen und gerichtlichen Verfahren, die sich auf eine von diesen Vertragsbediensteten erlittene Benachteiligung beziehen und in denen die Vertragsbediensteten geltend machen, diese Benachteiligung infolge ihrer Meldung oder der Offenlegung erlitten zu haben, wird bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war.

Vertragsbedienstete, die eine zulässige Nebenbeschäftigung ausüben oder eine Telearbeit, einen Frühkarenzurlaub, eine Pflegefreistellung oder eine Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt oder eine Pflegekarenz oder eine Pfl egeteilzeit beantragen oder in Anspruch nehmen, dürfen deswegen durch den Dienstgeber nicht benachteiligt werden. Vertragsbedienstete, die eines der vorstehenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis.

Vertragsbedienstete dürfen auch aufgrund des COVID-19-Impfstatus durch den Dienstgeber nicht benachteiligt werden.

11.2. Dienstkleidung, Dienstausweis

Vertragsbediensteten ist

- ein Dienstausweis auszustellen, wenn daran ein dienstlicher Bedarf besteht,
- eine Dienstkleidung zuzuteilen, wenn ihre Tätigkeit
 - das Tragen der Dienstkleidung zwingend erfordert oder
 - eine überdurchschnittliche Verschmutzung oder überdurchschnittliche Abnutzung der Kleider verursacht.

Darüber hinaus kann der Gemeinderat bzw. Vorstand die Zuteilung einer Dienstkleidung beschließen.

Eine Abfindung des Anspruches auf Dienstkleidung in Geld durch den Gemeinderat bzw. Vorstand ist zulässig, wenn dadurch die Interessen des Dienstes nicht beeinträchtigt werden.

Eine unentgeltliche Überlassung der Dienstkleidung in das Eigentum der Vertragsbediensteten durch den Gemeinderat bzw. Vorstand ist zulässig, wenn die jeweils nach der Art der Tätigkeit festzusetzende Tragdauer zur Gänze, bei Beendigung der Tätigkeit mindestens zur Hälfte, abgelaufen ist.

Die Vertragsbediensteten haben ihnen zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln und auf Verlangen des Dienstgebers diesem unverzüglich zurückzustellen.

11.3. Telearbeit

Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann mit Vertragsbediensteten schriftlich vereinbart werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in einer von ihnen gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

- sich die oder der Vertragsbedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
- die Erreichung des von der oder dem Vertragsbediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
- die oder der Vertragsbedienstete sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

In der Vereinbarung sind insbesondere zu regeln:

- Art, Umfang und Qualität der in Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
- die dienstlichen Abläufe und die Art der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten der Dienststelle und der Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten,
- die Zeiten der dienstlichen Erreichbarkeit während der Telearbeit,
- die Anlassfälle und Zeiten der Anwesenheitspflicht an der Dienststelle,
- der Ort, an dem die Telearbeit erbracht wird,
- ob im Falle eines Gleitzeitmodells über die Solldienstzeit hinaus Dienstleistungen erbracht werden dürfen und
- die Zurverfügungstellung und der Umfang der zur Verrichtung von Telearbeit erforderlichen technischen Ausstattung sowie der dafür notwendigen Arbeitsmittel.

Telearbeit kann auch befristet vereinbart werden. Verlängerungen um jeweils höchstens ein Jahr sind zulässig. Durch die Vereinbarung von Telearbeit wird weder der Dienstort noch die Dienststelle der Vertragsbediensteten geändert.

Wird trotz Anregung der oder des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung geschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.

Die Vereinbarung von Telearbeit endet durch einvernehmliche Vereinbarung oder unter Einhaltung einer Frist von einem Monat

- durch schriftliche Erklärung des Dienstgebers, wenn
 - eine der Voraussetzungen für die Gewährung der Telearbeit entfällt oder
 - die oder der Vertragsbedienstete wiederholt
 - einer Verpflichtung zur Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten oder
 - den Verpflichtungen bezüglich der dienstlichen Abläufe und der Art der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten der Dienststelle und der Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten nicht nachkommt oder
 - die Zeiten der dienstlichen Erreichbarkeit während der Telearbeit nicht einhält oder
 - die Anlassfälle und Zeiten der Anwesenheitspflicht an der Dienststelle nicht beachtet,
 - die oder der Vertragsbedienstete wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
 - strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufes oder eine Organisationsänderung es erfordern;
- durch schriftliche Erklärung der oder des Vertragsbediensteten.

Im Falle einer allgemeinen Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe kann den Vertragsbediensteten mittels Weisung Telearbeit zeitlich befristet angeordnet werden, soweit dies aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten ist und den Vertragsbediensteten die dafür erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt oder ein angemessener Kostenersatz für den Einsatz eigener Informations- und Kommunikationstechnik gewährt wird.

11.4. Wiedereingliederungsteilzeit

Vertragsbediensteten kann im Sinne von § 13a AVRAG die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit auf Antrag durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bis auf 12 Stunden der regelmäßigen Wochendienstzeit gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

DIENSTABWESENHEITEN

1. Ferien und Urlaub

Unterrichtsfrei sind die schulfreien Tage nach § 83 NÖ Pflichtschulgesetz 2018. Der Gemeinderat bzw. Vorstandsvorstand kann mit Verordnung weitere Tage für unterrichtsfrei erklären sowie bei einer Änderung der Ferienregelung durch die Schulbehörde die Verteilung der unterrichtsfreien Tage entsprechend anpassen.

Die Lehrkräfte sind während der Schulferien vom Dienst beurlaubt, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Schulleitung, Abhaltung von Prüfungen, sonstige Tätigkeiten u.dgl.) entgegenstehen. An den sonstigen schulfreien Tagen besteht keine Verpflichtung zur Dienstleistung, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse entgegenstehen.

Die Schulleitung ist verpflichtet, die ersten und letzten drei Werktage der Hauptferien am Dienort anwesend zu sein. Im Übrigen hat die Schulleitung für die Wahrnehmung von unaufschiebbaren Leitungsgeschäften während der Schulferien zu sorgen, wobei sie auch Lehrkräfte unter tunlicher Berücksichtigung berechtigter Wünsche in möglichst gleichem Maße heranziehen kann.

Die Lehrkräfte können aus wichtigen dienstlichen Gründen während der Schulferien und der sonstigen schulfreien Tage zur Dienstleistung zurückberufen werden. Sobald es der Dienst gestattet, ist die Rückberufung zu beenden. Ist eine Lehrkraft unvorhergesehen zurückberufen worden, sind ihr die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit es sich nicht ohnehin um zu ersetzende Reisegebühren handelt. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen, wenn ihnen eine Fortsetzung des Urlaubes ohne der Lehrkraft nicht zumutbar ist.

2. Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit

Eine Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit (medizinische Rehabilitation) während aufrechter Dienstfähigkeit oder zur Erhaltung der Gesundheit (Kur), deren Kosten ein Sozialversicherungsträger, bei dem aus diesem Dienstverhältnis ein Versicherungsverhältnis besteht, oder der Bund auf Grund einer Bewilligung des Sozialministeriumservice ganz oder teilweise

trägt, ist auf Antrag zu bewilligen, wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Eine Kur ist anlässlich der Bewilligung durch den Dienstgeber nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen, wenn

- eine Kur absolviert wird, deren Kosten ein Sozialversicherungsträger, bei dem aus diesem Dienstverhältnis ein Versicherungsverhältnis besteht, oder der Bund auf Grund einer Bewilligung des Sozialministeriumservice ganz oder teilweise trägt
- die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten im Sinne des § 2 BEinstG feststeht.

Die Kur gilt dann als eine durch Krankheit verursachte Dienstverhinderung. In allen anderen Fällen ist die Kur zur Hälfte auf den Erholungsurlaub anzurechnen.

Eine ambulante medizinische Rehabilitation während aufrechter Dienstfähigkeit ist jedenfalls zur Hälfte auf den Erholungsurlaub anzurechnen, sofern an den jeweiligen Tagen auch sonst kein Dienst verrichtet wird.

Soweit die medizinische Rehabilitation während vorliegender Dienstunfähigkeit erfolgt, liegt eine durch Krankheit oder Unfall verursachte Dienstverhinderung vor.

3. Sabbatical

Den Vertragsbediensteten, die zumindest 5 Jahre ununterbrochen im Dienstverhältnis zur Gemeinde gestanden sind, kann vom Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: vom Stadtsenat) bzw. Verbandsvorstand auf Antrag eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung gewährt werden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Die Freistellung kann in einer Rahmenzeit von 2, 3, 4 oder 5 Dienstjahren für die Dauer eines Jahres gewährt werden. Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) ist der regelmäßige Dienst zu leisten. Die Freistellung darf im Fall der zwei-, drei- oder vierjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Fall der fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen.

Abweichend davon kann eine Freistellung in einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten in der Dauer von zwei bis acht vollen Monaten

gewährt werden (Mini-Sabbatical). Die Freistellung darf frühestens nach Ablauf von einem Drittel der Rahmenzeit angetreten werden. Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) ist der regelmäßige Dienst zu leisten. Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen.

Der Antrag auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung ist spätestens 3 Monate vor dem beantragten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten.

Das Ausmaß der Beschäftigung muss während der Rahmenzeit im Durchschnitt mindestens ein Drittel der regelmäßigen Wochendienstzeit betragen. Der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) bzw. Vorstandsvorstand kann auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten die gewährte Maßnahme widerrufen oder vorzeitig beenden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Während einer Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung gebührt für die Dauer der Rahmenzeit der Monatsbezug in jenem Ausmaß, das dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit entspricht. Nebengebühren gebühren nur während der Dienstleistungszeit in jenem Ausmaß, in dem sie ohne Freistellung gebühren würden. Ändert sich das Ausmaß der Beschäftigung während der Dienstleistungszeit oder wird die Freistellung vorzeitig beendet, so sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus ergebende Rückforderung eines Übergenußes kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

Der Ablauf der Rahmenzeit wird gehemmt durch

- den Antritt eines Karenzurlaubes oder eines Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge,
- die Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,
- eine gänzliche Dienstfreistellung,
- eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder
- ein Beschäftigungsverbot nach den Mutterschutzgesetzen,

wenn derartige Abwesenheiten vom Dienst die Dauer eines Monats überschreitet. Während der Dauer einer solchen Hemmung darf die Freistellung nicht angetreten werden. Kalendermäßig ist die Freistellung nach Ablauf des Hemmungszeitraumes erforderlichenfalls neu festzusetzen.

Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor Ablauf der Rahmenzeit sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zum Ausscheiden tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus ergebende Rückforderung eines Übergenusses kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

4. Alterssabbatical

Vertragsbediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und zumindest fünf Jahre ununterbrochen im Dienstverhältnis zur Gemeinde gestanden sind, kann auf Antrag eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Alterssabbatical) frühestens vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter gemäß § 4 Abs. 1 APG – gegebenenfalls in Verbindung mit § 16 Abs. 6 APG – gewährt werden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Die Freistellung kann in einer Rahmenzeit von zwei bis sieben vollen Dienstjahren in der Dauer von einem halben Jahr bis dreieinhalb Jahren gewährt werden. Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) haben die Vertragsbediensteten den regelmäßigen Dienst zu leisten. Die Freistellung ist am Ende der Rahmenzeit vor dem Erreichen des gesetzlichen Regelpensionsalters zu verbrauchen und hat in der Dauer von halben bzw. vollen Jahren zu erfolgen. Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen.

Der Antrag auf ein Alterssabbatical ist spätestens drei Monate vor dem beantragten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten.

Das Alterssabbatical endet bei Antritt eines Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge oder gänzlicher Dienstfreistellung, wenn diese Abwesenheit vom Dienst die Dauer eines Monats überschreitet sowie bei einer Dienstverhinderung in der Dauer von mindestens sechs Monaten, wobei Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 3 Jahre zusammenzurechnen sind. In begründeten Ausnahmefällen kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Obfrau oder der Obmann das Fortlaufen eines Alterssabbaticals verfügen.

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Obfrau oder der Obmann kann auf Antrag der Vertragsbediensteten die ihnen gewährte Maß-

nahme widerrufen oder vorzeitig beenden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Das für das Dienstverhältnis vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsausmaß muss im Durchschnitt der Rahmenzeit erreicht werden.

Während eines Alterssabbaticals gebührt den Vertragsbediensteten für die Dauer der Rahmenzeit der Monatsbezug in jenem Ausmaß, das dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit entspricht. Eine Jubiläumsbelohnung gebührt auch während der Freistellung. Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche gebühren nur während der Dienstleistungszeit in jenem Ausmaß, in dem sie ohne Freistellung gebühren würden.

Ändert sich das Ausmaß der Beschäftigung während der Dienstleistungszeit oder wird die Freistellung vorzeitig beendet, sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus ergebende Rückforderung eines Übergenusses kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Rahmenzeit, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zum Beendigungszeitpunkt tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Forderung ist hereinzubringen. Gegen eine solche Forderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch einverständliche Auflösung infolge Anspruch auf Leistungen aus den Versicherungsfällen des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit während der Freistellung ist unzulässig.

5. Pflegefreistellung

Vertragsbedienstete, die aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, haben bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr Anspruch auf Pflegefreistellung

- wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
- wegen der notwendigen Betreuung eines minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen Tod, Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder Pflegeeinrichtung, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer

anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder schwerer Erkrankung für diese Pflege ausfällt oder

- wegen der notwendigen Begleitung eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt oder bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt.

Unabhängig davon haben Vertragsbedienstete, die aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr Anspruch auf Pflegefreistellung

- wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder
- wegen der notwendigen Betreuung eines minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen Tod, Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder Pflegeeinrichtung, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder schwerer Erkrankung für diese Pflege ausfällt.

Vertragsbedienstete mit mehr als zwei minderjährigen Kindern (eigene Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder sowie Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht) haben Anspruch auf eine zusätzliche Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr, wenn

- der Anspruch auf Pflegefreistellung nach den vorstehend genannten Bestimmungen verbraucht ist und
- wegen einer Erkrankung des Kindes oder wegen Ausfall der ständigen Betreuungsperson wegen Tod, Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder Pflegeeinrichtung, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder schwerer Erkrankung eine neuerliche Dienstverhinderung eintritt oder weiterhin besteht.

Als nahe Angehörige sind die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner und in gerader Linie verwandte Personen anzusehen, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht.

Die Vertragsbediensteten haben für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen insoweit Anspruch auf Pflegefreistellung, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Eine Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder kann nur in Anspruch genommen werden, wenn dem Dienstgeber das Bestehen dieser Lebensgemeinschaft nachgewiesen wird. Die Lebensgemeinschaft hat zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung seit mindestens drei Monaten ununterbrochen zu bestehen und kann zur gleichen Zeit nur mit einer Person eingegangen werden.

6. Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt

Vertragsbedienstete, deren minderjährigem, eigenem Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind vom Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung unter Entfall der Bezüge. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch beide Elternteile ist nicht zulässig, es sei denn, dass die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist. Im Fall der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Freistellung darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen. Die Inanspruchnahme der Freistellung schließt eine Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen für diesen Anlassfall jedenfalls aus. Desweiteren ist die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für diesen Anlassfall nicht zulässig.

Vertragsbedienstete, die eine derartige Freistellung in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation spätestens eine Woche nach deren Zugang dem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Die Vertragsbediensteten haben für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, insoweit Anspruch auf eine derartige Freistellung, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Eine derartige Freistellung für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, kann nur in Anspruch genommen werden, wenn dem Dienstgeber das Bestehen dieser Lebensgemeinschaft nachgewiesen wird. Die Lebensgemeinschaft hat zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung seit mindestens drei Monaten ununterbrochen zu bestehen und kann zur gleichen Zeit nur mit einer Person eingegangen werden.

Die Zeit der Freistellung bleibt für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam.

7. Sonderurlaube und sonstige Freistellungen

Darüber hinaus bestehen im NÖ GBedG 2025 Regelungen über die Gewährung von

- Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge
- Karenzurlaub und Sonderurlaub zur Kindererziehung
- Frühkarenzurlaub für Väter
- Bildungsfreistellung und Bildungsteilzeit
- Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes
- Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen (Pflegekarenz und Pflegeteilzeit)
- Familienhospizfreistellung
- Dienstfreistellung zur Ausübung politischer Funktionen oder Gewerkschaftsfunktionen
- Sonstige Dienstfreistellungen

BEENDIGUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

Das Dienstverhältnis endet

- durch Tod;
- durch einverständliche Lösung;
- durch Kündigung;
- durch vorzeitige Auflösung;
- bei Vorliegen einer Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall in der Dauer eines Jahres, soweit der Gemeinderat (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat bzw. der Magistrat) bzw. Verbandsvorstand vor Ablauf der Jahresfrist keine Fortsetzung mit der oder dem Vertragsbediensteten vereinbart hat, wobei bei der Berechnung der einjährigen Frist Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als sechs Monaten innerhalb der letzten 3 Jahre zusammenzurechnen sind;
- mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde;
- mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war.

Dem schriftlichen Antrag von Vertragsbediensteten auf einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses ist von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister bzw. von der Obfrau oder vom Obmann stattzugeben, wenn aus der gesetzlichen Pensionsversicherung ein Anspruch auf Leistungen aus den Versicherungsfällen des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses zuerkannt wurde.

1. Kündigung des Dienstverhältnisses

Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil schriftlich gekündigt werden.

Hat das Dienstverhältnis bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert, kann der Dienstgeber nur unter Angabe eines Grundes kündigen. Zeiten eines unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnisses zur Gemeinde sind bei Berechnung dieser Frist zu berücksichtigen. Zeiten eines Karenzurlaubes, Präsenz- oder Ausbildungsdienstes oder Zivildienstes sind bei Berechnung dieser Frist nicht zu berücksichtigen.

Das befristete Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil frühestens nach Ablauf eines Jahres der ursprünglich vereinbarten oder verlängerten Dauer des Dienstverhältnisses schriftlich gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag

eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde. Wird ein befristetes Dienstverhältnis in diesem Fall durch Kündigung des Dienstgebers beendet, obliegt die Entscheidung hierüber dem Gemeindevorstand (Stadtrat).

Insofern der Dienstgeber das Dienstverhältnis nur unter Angabe eines Grundes einseitig kündigen kann, kommen als Kündigungsgründe insbesondere in Betracht:

- gröbliche Verletzung der Dienstpflicht (sofern nicht die Entlassung in Frage kommt);
- die oder der Vertragsbedienstete erweist sich für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben auf Grund eines ärztlichen Gutachtens als gesundheitlich ungeeignet;
- der im Allgemeinen erzielbare angemessene Arbeitserfolg wird trotz nachweislicher Ermahnung nicht aufgewiesen (sofern nicht die Entlassung in Frage kommt);
- eine im Dienstvertrag vereinbarte besondere Verpflichtung wird nicht erfüllt;
- Handlungsunfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten;
- das gegenwärtige oder frühere Verhalten von Vertragsbediensteten ist dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich (sofern nicht die Entlassung in Frage kommt);
- die Kündigung ist wegen Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen notwendig, es sei denn, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem das 50. Lebensjahr vollendet ist und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht wurden.

Eine Kündigung kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Kündigung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist nicht angefochtene Kündigung ist rechtswirksam.

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister (in Städten mit eigenem Statut: der Magistrat) bzw. die Obfrau oder der Obmann kann die Kündigung von Vertragsbediensteten aussprechen, wenn dies im Gemeindeinteresse bzw. im Interesse des Gemeindeverbandes gelegen ist und die Genehmigung des zuständigen Organes des Dienstgebers nicht rechtzeitig eingeholt werden kann. Diese Genehmigung ist jedoch ehestmöglich einzuholen. Verweigert das zuständige Organ des Dienstgebers die Genehmigung für eine von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister (vom Magistrat) bzw. von der Obfrau oder vom Obmann getroffene Maßnahme, so gilt die Kündigung als nicht ausgesprochen.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

von weniger als 6 Monaten	1 Woche,
von 6 Monaten	2 Wochen,
von 1 Jahr	1 Monat,
von 2 Jahren	2 Monate,
von 5 Jahren	3 Monate,
von 10 Jahren	4 Monate,
von 15 Jahren	5 Monate.

Die Kündigungsfrist hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Kalenderwoche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist den jeweiligen Vertragsbediensteten auf Ansuchen während der Kündigungsfrist ein Sonderurlaub im Ausmaß von wöchentlich mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung besteht und eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

2. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen vorzeitig aufgelöst werden.

2.1. Entlassung

Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn:

- sich nachträglich herausstellt, dass die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen wurde, die die Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätte;
- Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig machen, die sie des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen

lässt, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lassen oder wenn sie sich in ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lassen;

- Vertragsbedienstete ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigen oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen;
- Vertragsbedienstete sich weigern, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen;
- eine unzulässige Nebenbeschäftigung ausgeübt wird und diese Beschäftigung trotz Untersagung nicht aufgegeben wird;
- Vertragsbedienstete sich ein ärztliches Zeugnis arglistig beschaffen oder missbräuchlich verwenden.

Eine entgegen dieser Vorschrift ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen hinreichenden Kündigungsgrund darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam. Soweit ein Kündigungsgrund vorliegt, behalten die Vertragsbediensteten ihre vertragsmäßigen Ansprüche auf den Monatsbezug für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen unter Einrechnung dessen, was sie infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt haben. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben. Eine Entlassung kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Entlassung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist nicht angefochtene Entlassung ist rechtswirksam und führt zum Ausschluss einer Entschädigung für die Dauer der Frist, die durch ordnungsgemäße Kündigung hätte verstreichen müssen.

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister (in Städten mit eigenem Statut: der Magistrat) bzw. die Obfrau oder der Obmann kann die Entlassung von Vertragsbediensteten aussprechen, wenn dies im Gemeindeinteresse gelegen ist und die Genehmigung des zuständigen Organes des Dienstgebers nicht rechtzeitig eingeholt werden kann. Diese Genehmigung ist jedoch ehestmöglich einzuholen. Verweigert das zuständige Organ des Dienstgebers die Genehmigung für eine von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister (vom Magistrat) bzw. von der Obfrau oder vom Obmann getroffene Maßnahme, so gilt die Entlassung als nicht ausgesprochen.

Der Rechtmäßigkeit einer Entlassung steht bereits entgegen, dass der Bürgermeister die Entlassung nicht sofort nach Fassung seines Entschlusses ausgesprochen hat, wie es bei von ihm angenommener Dringlichkeit zu erwarten gewesen wäre, sondern erst vier Tage später und nur zwei Tage vor der anberaumten Gemeinderatssitzung. Dazu kommt, dass der Kläger aufgrund der gegen ihn erhobenen Verdachtsgründe bereits dienstfrei gestellt war und deswegen auch aus einem einige Tage längeren Klärungs- und Entscheidungsprozess noch nicht auf einen Entlassungsverzicht schließen hätte können (OGH vom 30. August 2022, GZ: 8 ObA 55/22d).

2.2. Amtsverlust

Ist gegen Vertragsbedienstete ein strafgerichtliches Urteil durch ein inländisches Gericht ergangen, mit dem eine Verurteilung wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe erfolgt, so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteiles als aufgelöst und jeder Anspruch aus dem Dienstvertrag als erloschen, wenn

- die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder
- die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Dasselbe gilt, wenn Vertragsbedienstete durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer Vorsatzdelikte in einem forensisch-therapeutischen Zentrum untergebracht wurden oder ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB rechtskräftig verurteilt wurden. Das Dienstverhältnis endet in diesen Fällen auch dann, wenn die Rechtsfolge der Verurteilung bedingt nachgesehen wurde.

2.3. Verlust des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt

Das Dienstverhältnis gilt mit dem Tag des Verlustes des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt als aufgelöst. Für Vertragsbedienstete im Gemeindegewachsdienst bewirkt der Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses.

2.4. Ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst

Das Dienstverhältnis gilt bei einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst von ununterbrochen 5 Arbeitstagen mit Ablauf des 5. Tages als aufgelöst.

2.5. Vorzeitiger Austritt

Ein wichtiger Grund, der Vertragsbedienstete zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für die Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

3. Urlaubersatzleistung

Den Lehrkräften gebührt für das Schuljahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer des Dienstverhältnisses in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Schuljahr entsprechenden Erholungsurlaub (Urlaubersatzleistung).

Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für ein volles Schuljahr beträgt 13,5 % der durchschnittlich zu erbringenden Gesamtstundenanzahl pro Schuljahr. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß reduziert sich entsprechend dem Verhältnis der Dauer des Dienstverhältnisses in diesem Schuljahr zum gesamten Schuljahr. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß wird weiters anteilmäßig bei Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes unter Entfall der Dienstbezüge, einer Familienhospizfreistellung, einer Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen oder bei Vorliegen eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, im betreffenden Schuljahr reduziert.

Die Urlaubersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Schuljahr verbleibt. Demnach sind von dem nach allfälliger Reduktion verbleibenden ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß diejenigen Wochentage der Hauptferien und diejenigen schulfreien Tage gemäß § 83 Abs. 4 NÖ Pflichtschulgesetz 2018 abzuziehen, die auf einen Werktag fallen. Nicht abzuziehen sind diese Tage, wenn an ihnen Dienst oder Aus- und Fortbildungsdienst zu leisten war oder die Lehrkraft an der Ausübung ihres Dienstes verhindert war.

Die Ersatzleistung für die verbleibenden Urlaubsstunden ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch 167,2 zu ermitteln. Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung für das laufende Schul-

jahr ist der volle Monatsbezug im letzten Monat des Dienstverhältnisses erhöht um ein Sechstel.

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung ist der Ermittlung der Urlaubersatzleistung anstelle des für das Schuljahr gebührenden gesamten Erholungsurlaubs (13,5 %) ein Ausmaß von 9 % der durchschnittlich zu erbringenden Gesamtstundenanzahl pro Schuljahr der Berechnung zugrunde zu legen.

4. Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten

Wird die Aus- und Weiterbildung ohne triftigen Grund abgebrochen, so sind die bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Aus- und Weiterbildungskosten dem Dienstgeber zu ersetzen. Dies gilt auch, wenn die Aus- und Weiterbildung aus Gründen, die von der oder dem Vertragsbediensteten zu vertreten sind, erfolglos beendet wird.

Desweiteren besteht eine gesetzliche Ersatzpflicht, wenn das Dienstverhältnis binnen 60 Monaten nach Beendigung einer Aus- und Weiterbildung beendet wird. Diese Ersatzpflicht wird aber nur von bestimmten Beendigungsarten (z.B. Kündigung durch Vertragsbedienstete, Entlassung) ausgelöst. Von den aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten (Bruttobezug einschließlich Sonderzahlungen ohne Dienstgeberbeiträge während einer Freistellung zur Aus- und Weiterbildung, Kurs-, Schulungs- und Seminarkosten, Reisegebühren etc.) ist ein Freibetrag von € 2.500,- in Abzug zu bringen. Der Ersatz der Aus- und Weiterbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Kalendermonat des Dienstverhältnisses nach dem jeweiligen Monat der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel. Der Gemeinderat bzw. Vorstand hat in Fällen unbilliger Härte ein Mäßigungsrecht bzw. kann gänzlich vom Ersatz absehen.

5. Dienstzeugnis

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist den Vertragsbediensteten ein schriftliches Dienstzeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen.