
Dienstrecht mit Mag. Johannes Landsteiner am 16.06.2025

1 Betriebsübergang / ehemalige Leitungen

1.1 Gilt das Verbot der Schlechterstellung des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang für immer oder nur für einen bestimmte Zeit?

Zumindest mal für ein Jahr, es mündet in einen Sondervertrag, kann dann einvernehmlich verändert werden. Es steht aber mE nicht entgegen, dass bereits im Zuge des Betriebsübergangs eine auf ein Jahr befristete sondervertragliche Regelung bezüglich der Weiterzahlung/Aufrechterhaltung angeboten wird.

1.2 Muss man den Lehrer so übernehmen, auch wenn er bei der vorigen Gemeinde nicht richtig eingestuft war? Er war ms1 und wäre korrekt ms2?

Relevant dazu ist die formelle Korrektheit: eine andere Einstufung als gesetzlich vorgesehen braucht einerseits eine Vereinbarung, aus der hervorgeht, dass es sich um einen Sondervertrag handelt (Dokument muss die Überschrift „Sondervertrag“ enthalten und andererseits einen Beschluss des Gemeinderates bzw. bei Verbänden der Verbandsvorstand. Dann muss die Vereinbarung übernommen werden. Gibt es diese nicht, ist man nicht an die Vereinbarung gebunden.

1.3 Ab welchem Zeitpunkt gilt der Betriebsübergang und der Schutz von bisherigen Mitarbeitern, wenn verbandsrechtlich per 1. Jänner gestartet wird und dienstrechtlich per 1. September die Dienstverträge von einer zu übernehmenden Musikschule übernommen werden (Jänner oder September) und wie lange ist man dann ab diesem Zeitpunkt geschützt, dass in die Rechten und Pflichten der übernommenen Verträge nicht eingegriffen wird? Beispiel: Lehrender kommt per 1.9.2026 für das Schuljahr 2026/2027 in eine neue Musikschule (aufgrund Personalübernahme). Kann dann in den neuen Vertrag vom Schuljahr 2027/2028 schon wieder „normal“ eingegriffen werden wie sonst auch immer im üblichen Spiel von jedem Schuljahr?

Grundsätzlich wird zu unterscheiden sein, ob es sich um eine Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen infolge Betriebsübergang handelt oder ob eine Veränderung der Arbeitsbedingungen durch den normalen Fortgang des Betriebes der Musikschule (also unabhängig vom Betriebsübergang) erforderlich ist, was regelmäßig zu Beginn eines Schuljahres der Fall sein wird. Hier können sich Notwendigkeiten ergeben, warum der DG in die Dienstverträge eingreifen muss. Jedenfalls besteht ein Jahr nach dem Betriebsübergang keine Verpflichtung mehr zur Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen.

1.4 Zwei Musikschulen fusionieren und gründen einen Verband, welcher ab 1. JÄNNER 2026 als Hülle entsteht. Das operative Schuljahr startet für den neuen Verband aber erst ab 1. SEPTEMBER 2026 (= Schuljahr 2026/2027). Alle Mitarbeiter werden erst per 1. SEPTEMBER 2026 im neuen Verband übernommen. Bis dahin wird in beiden "alten" Schulen das Schuljahr 2025/2026 fortgeführt. Die Lehrenden werden spätestens ein Monat vor dem September 2026 über den neuen Rechtsträger informiert. Bis dahin bekommt der Lehrende die Vorbereitung der Fusion offiziell noch gar nicht mit. Kann dann für die Lehrenden, die erst per 1. SEPTEMBER 2026 angestellt werden, der Betriebsübergang nicht auch erst am 1. SEPTEMBER zum Laufen beginnen?

Ab 1. September, weil hier faktisch erst die Übernahmen erfolgen, auch wenn die Gemeinde mit 1. Jänner schon Mitglied im Verband ist, wird es dort noch weitergeführt bis zum Beginn des nächsten Schuljahres. Gemeinde ist zwar schon dabei, aber die Bediensteten werden erst mit 1.9. Dienstnehmer des neuen Rechtsträgers, daher kann nur zu dem Zeitpunkt der Zeitpunkt des Betriebsübergangs für die Lehrenden zum Laufen kommen, sonst wäre es eine Verkürzung.

1.5 Ist ein „normaler“ Stundenwechsel von Schuljahr zu Schuljahr Teil des Betriebsübergangs? Wo ist die Abgrenzung zwischen „normalem Spiel“ der Stundenverteilung wie jedes Schuljahr und Betriebsübergangs-Schutz?

Es muss nur der Vertrag aufrechterhalten werden, verändert sich unabhängig vom Betriebsübergang das Stundenausmaß durch den Normalbetrieb der Schule ist eine Veränderung des Vertrages zulässig.

1.6 Wenn ein Leiter mehr Absetzstunden von der Gemeinde bezahlt, bekommen hat als die vorgesehen 6, müssen die da mindestens 1 Jahr weitergezahlt werden?

ME besteht hier keinerlei Verpflichtung für den Erwerber, wenn es sich um eine Nebenzusage handelt, die nicht mit Beschluss des Gemeinderates in einem Sondervertrag abgebildet wurde. Wenn kein Sondervertrag vorliegt, es sich somit um eine Gesetzeswidrigkeit handelt, ist selbst die Gemeinde nicht daran gebunden und daher ebensowenig der Erwerber.

Es muss sich, wie oben erwähnt, formell um einen „Sondervertrag“ handeln, der vom Gemeinderat bzw. Vorstand bei Verbänden beschlossen wurde. Dann muss die Vereinbarung übernommen werden, sonst muss man diese nicht übernehmen.

Wenn ich Unterrichtsstunden nicht auffüllen kann infolge Verlust der „Absetzstunden“ durch Betriebsübergang, wird diese der Erwerber infolge Verschlechterungsverbot der Arbeitsbedingungen auf jedenfalls ein Jahr vergüten müssen.

1.7 Ab wann ist er dann kein Leiter mehr? Auch ab Jänner? Oder erst ab September?

Dies ist abhängig vom Zeitpunkt des Betriebsüberganges. Fraglich ist, wie der Übergang bewerkstelligt wird. Wenn man operativ ab September startet, verbandsrechtlich aber der 01. Jänner vorgegeben ist, erfolgt im Zeitraum 1. Jänner bis 31. August die Weiterführung durch die Gemeinde als Rechtsvorgänger und der Betriebsübergang tritt für das Personal erst mit 1. September ein.

Umgekehrt wäre es auch denkbar, dass in der Zeit der Vorgründungsphase (September bis Dezember) der Betrieb der Musikschule als Gesellschaft bürgerlichen Rechts geführt wird und der Gemeindeverband ab 1. Jänner startet.

VwGH (92/12/0109): Der tatsächliche - wenn auch nur "provisorische" - Betrieb einer Privatschule durch die beteiligten Gemeinden im Stadium vor Begründung der Rechtspersönlichkeit eines Gemeindeverbandes kann aber rechtlich nur als Gesellschaftsvertrag nach bürgerlichem Recht angesehen werden, der sich dadurch auszeichnet, dass die beiden Personen öffentlichen Rechts sich zu einem gemeinsamen Zweck verbunden haben.

2 Zulagen Stellvertretung und Standortkoordination

2.1 Nach welchen Qualifikationen oder Parameter soll oder ist die Stellvertreter Zulage in der Funktionsgruppe FE 1,2, oder 3 einzustufen? Werden die Jahre in der Funktionsgruppe (bis 5, 5-10, 10-20, über 20) von der Anstellungsdauer im MK Schema oder vom Beginn der Anstellung oder im Ausmaß der Jahre in der Funktionsgruppe (Stellvertretung der ML) berechnet? Wenn die Funktion Stellvertretung zeitlich unterbrochen wird, werden die Jahre der Stellvertretung addiert oder beginnt man wieder bei 0.

Jahre in der Funktionsgruppe sind maßgebend (d.h. frühestens ab 1. Jänner 2025). Bei Unterbrechungen werden mE die Jahre der tatsächlichen Ausübung addiert, es geht darum, wie lange die Funktion ausgeübt wurde und zwar unabhängig davon, ob Unterbrechungen waren. Im Falle der Wahrnehmung des Optionsrechts ist es nicht möglich, Zeiträume einer Leitungsfunktion im alten Dienstrecht im neuen Dienstrecht bei der Funktionszulage anzurechnen.

2.2 Werden die Funktionsdienstposten (Zulagen) vom Fördergeber Land berücksichtigt? - Stichwort Förderung von 30% der Gehaltskosten?

Ja, diese werden im neuen Fördermodell berücksichtigt.

2.3 Stimmt es, dass es zwar Absatzstunden für Fachgruppenleitung nicht aber für STV. oder Standortkoordination gibt?

Derartige Absatzstunden sind nicht Personen zugeschrieben, sondern für die Schule oder Verband als Ganzes zugeteilt. Also Musikschule X hat Y Absatzstunden verfügbar (siehe dazu die Folien).

2.4 können Leiterstellvertretern administrative Stunden zugeteilt und somit gefördert werden?

Weder für Stellvertretung (GVBG und NÖ GBedG 2025) noch für Standortkoordination (NÖ GBedG 2025) sind sog. „Absetzstunden“ vorgesehen. Die Tätigkeit wird im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten erbracht (aber Achtung: ev. Überstunden).

2.5 Darf eine begrenzte Anzahl an Leiterabsetzstunden an einen Stellvertreter abgegeben werden?

Nein, es gibt im Dienstrecht keine geteilten Leiterabsetzstunden. Das Dienstrecht kennt nur eine Musikschulleitung mit sog. „Absetzstunden“.

2.6 Absetzstunden: Wird hier bei Gesamtstundenanzahl von den förderbaren Stunden gesprochen?

Nein; die Gesamtstundenanzahl ist die Summe der tatsächlichen Unterrichtsstunden mit Beginn eines Schuljahres.

2.7 Diese Aufstellungen betreffend "Absetzstunden" betreffen nur Leiter im MS Schema, nicht jedoch jene im L-Schema?

Die Absetzstunden für die Musikschulleitung sind im GVBG und auch im NÖ GBedG 2025 vorgesehen. Abweichungen bestehen ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung von 12.950 Jahresstunden der Gesamtlehrverpflichtung.

2.8 Wie werden die Außenstellen berechnet? Ich habe laut Satzung 5 Gemeinden, es sind aber 2 Gemeinden dabei die mehrere Katastralgemeinden haben, wo auch unterrichtet wird. In Summe habe ich mind. 10 Außenstellen zu betreuen.

Aus dem Motivenbericht zum Musikschulgesetz LtG. 296/M-3/1, ergibt sich zu § 1 Abs. 3 und 4:

„Abs. 3 und 4 dienen der Klarstellung, daß Musikschulunterricht nicht nur am Hauptstandort, sondern im Interesse der Schüler/innen auch an Außenstellen (Filialmusikschulen, dislozierte Ausbildungsklassen) erteilt werden kann.“

Des Weiteren hat das jeweilige Musikschulstatut entsprechend § 8 Abs. 1 Z 2 den Aufbau, Organisation und pädagogischer Betrieb der Musikschule zu enthalten.

2.9 Bei einer Verbandsfusion mit Jänner reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung durch Leiterabsetzstunden des Leiters des aufnehmenden Verbands erst mit dem auf diesen Jänner folgenden Schuljahr. Ist das richtig so?

Entspricht dem Gesetzeswortlaut, da ausschlaggebend dafür immer die Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres maßgebend ist.

2.10 Der Funktionsdienstposten der Stellvertretung bzw. der Standortkoordination kann vom Dienstgeber zugewiesen werden. Spricht etwas dagegen, für die Besetzung eine interne Ausschreibung vorzusehen, auch wenn es gesetzlich nicht erforderlich ist?

Das Auswahlverfahren bestimmt in diesem Fall – mangels gesetzlicher Regelung – der Dienstgeber.

3 Faktoren / Wertigkeiten

3.1 Wertigkeiten bei Ergänzungsfächer - zwei Lehrer teilen sich 1 Einheit Jugendorchester, einer im neuen und einer im alten Dienstrecht. Wie werden die Wertigkeiten da gehandhabt?

Bewertung wird individuell (altes und neues Dienstrecht) gehandhabt? Es kann daher zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen.

3.2 Ein vollbeschäftigter Lehrer ist bei anfallenden Wertigkeiten nicht mehr vollbeschäftigt?

Eine vollbeschäftigte Lehrkraft bleibt auch bei Gruppenunterricht mit unterschiedlichen Wertigkeiten der Unterrichtsstunden vollbeschäftigt.

3.3 Bzgl. Ihr Beispiel: Kann auch das Ausmaß der Unterrichtsstunden gleich bleiben und eine Stunde mehr bezahlt werden?

Die erhöhten Wertigkeiten bei Gruppenunterricht sollen wegen der höheren Anforderungen dieser Unterrichtsform eine Erleichterung für das Lehrpersonal bringen. Diese Erleichterung schaffen die Wertigkeiten der Unterrichtsstunden. Eine vollbeschäftigte Lehrkraft die u.a. Gruppenunterricht im Hauptfach Elementare Musikpädagogik (ab 10 Schüler) für 518 Jahresstunden (14 Wochenstunden) erteilt, hat durch die höhere Wertigkeit um 259 Jahresstunden (7 Wochenstunden) weniger Unterricht zu erbringen. Im Ergebnis sind daher mit 740 Jahresstunden (20 Wochenstunden) Unterricht die Erfordernisse der Vollbeschäftigung erfüllt.

3.4 Wenn sich mit den neuen Wertigkeiten (Faktoren 1,2 oder 1,5 etc.) das Unterrichten im A-Topf reduziert, wie verhält sich dies dann auf die Töpfe B und C?

Die höheren Wertigkeiten bei Gruppenunterricht betreffen ausschließlich die Unterrichtsstunden und nicht auch die Vor- und Nachbereitung oder die sonstigen Tätigkeiten.

3.5 Der vollbeschäftigte Lehrer hat im A Topf z.B 24 Stunden, durch die Wertigkeit 27. Wieviel ist das Beschäftigungsausmaß?

Es liegt eine Vollbeschäftigung vor (siehe Beispiel oben)

3.6 Darf im Vertrag das tatsächliche Beschäftigungsausmaß angegeben werden, die Wertigkeiten dann nach tatsächlicher Wertigkeit bezahlt werden?

Im Dienstvertrag und in den Nachträgen zum Dienstvertrag ist jeweils die vereinbarte Gesamtstundenanzahl sowie deren Verteilung (Unterrichtsverpflichtung, Vor- und Nachbereitung, sonstige Tätigkeiten) anzuführen (§ 108 Abs. 2 Z 2 NÖ GBedG 2025). Die Bezahlung hat aber keinen Zusammenhang mit der Wertigkeit der Unterrichtsstunden (siehe Beispiel oben).

3.7 Müsste auch im GVBG in den Nachträgen das Gesamtstundenausmaß angegeben werden?

Ja, unverändert seit 1. September 2007.

- 3.8 Bei einem Gruppenunterricht die Unterrichtszeit zu reduzieren (aufgrund höherer Wertigkeit) würde auch bedeuten, dass man auch den Elternbeitrag anpassen muss. Ansonsten gibt es sicher Beschwerden von Eltern, die dann zwar den selben Beitrag zahlen, aber weniger Unterricht für die Schüler erhalten...**

Die Frage ist nicht verständlich. Eine höhere Wertigkeit der Unterrichtsstunden hat **keine Auswirkung** auf den zu haltenden Unterricht (50 min bleiben 50 min).

- 3.9 Sollte man während des Schuljahres die Verträge anpassen?**

Änderungen des Dienstvertrages, insbesondere der vorgesehenen Beschäftigungsdauer und jede nicht nur vorübergehende Änderung des Beschäftigungsausmaßes oder der Verwendung, sind durch einen schriftlichen Nachtrag zum Dienstvertrag festzuhalten (vgl. § 13 Abs. 3 NÖ GBedG).

- 3.10 Bedeutet dies, dass ab 10 Schülerinnen und Schülern die Lehrkraft statt 50 Min nur 30 Min unterrichtet nach NÖBedG, damit die Wertigkeit abgegolten ist?**

Die Unterrichtszeit für die Schülerinnen und Schüler bleibt 50 min. Die Wertigkeit schafft lediglich eine Erleichterung für die Lehrkraft: Sie hat für das Erreichen des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes weniger Unterricht aufzuwenden (z.B. Beschäftigungsausmaß 15 Wochenstunden; Gruppenunterricht mit Wertigkeit 1,5 bedeutet Unterrichtstätigkeit von 10 Unterrichtsstunden pro Woche)

- 3.11 Wenn ein Unterricht regelmäßig von mehreren Lehrenden abgehalten wird, ist keine Aufwertung vorzunehmen. Wie verhält es sich, wenn ein Kooperationsunterricht von der Lehrkraft der Pflichtschule und der Musikschule abgehalten wird? Ist in diesem Fall eine Aufwertung vorzunehmen für die Musikschullehrkraft oder nicht? Zählen somit nur Musikschullehrkräfte oder auch jene der Pflichtschulen?**

Die höheren Wertigkeiten betreffen nur den Unterricht in Hauptfächern bzw. in Ergänzungsfächern ab 9 Schülerinnen und Schüler.

4 Sonstiges

- 4.1 Bitte um Informationen betreffend Personalvertreterwahl (Ablauf, Fristen) bei Neugründung eines Verbandes!**

Wenn ein Personalvertreterausschuss noch nicht besteht, ist die Bedienstetenversammlung von dem an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Bediensteten einzuberufen. Unterlässt dieser die Einberufung, so obliegt die Einberufung dem jeweils nächstältesten stimmberechtigten Bediensteten (vgl. § 6 Abs. 3 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz). Vor jeder Wahl eines Personalvertreterausschusses ist bei der Dienststelle ein Wahlausschuss zu bilden. Bei der ersten Wahl von Personalvertretern in der Dienststelle sind die Mitglieder des Wahlausschusses von der Bedienstetenversammlung zu wählen (vgl. § 10 Abs. 3 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz). Die Wahl der Personalvertreterausschüsse ist vom Zentralwahlausschuss, wenn keiner besteht, vom Wahlausschuss unter Bekanntgabe des Wahltages spätestens acht Wochen vorher bei der Dienststelle auszuschreiben. Die Ausschreibung ist öffentlich, jedenfalls aber durch Anschlag an der Amtstafel jener Dienststellen, deren Personalvertreter gewählt werden, kundzumachen. In der

Wahlausschreibung ist festzulegen, dass als Stichtag der Tag der Wahlausschreibung gilt (vgl. § 13 Abs. 1 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz).

4.2 Fragen zur Anrechnung

Wird im neuen Dienstrecht (NÖ GBedG 2025) der Zivildienst bzw. Präsenzdienst nicht mehr als Vordienstzeit angerechnet, da dieser nicht einschlägig ist? Es wurde jedoch empfohlen, dass Karenzzeiten anzurechnen sind, weil die Nichtanrechnung bei einer rechtlichen Einwende wahrscheinlich nicht standhalten würde. Verhält sich das beim Zivildienst bzw. Präsenzdienst nicht ähnlich oder habe ich hier einen Denkfehler?

Der OGH hat in seinem Erkenntnis vom 18. Dezember 2020, GZ.: 8 ObA 97/20b, davon gesprochen, dass „Karenzurlaube bzw Karenzen“ Zeiten einer Nichtausübung des Berufes und damit nicht anrechenbar sind. Ob dabei darunter auch Karenzurlaube nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen zu verstehen sind, kann lediglich von den dort verwendeten Begriffen, die die Bundesrechtslage vor Augen haben, abgeleitet werden. Dafür spricht, dass die Begriffe „Karenzurlaube“ bzw. „Karenzen“ nach bundesrechtlichen Bestimmungen als „Urlaub unter Entfall der Bezüge“ bzw. „Karenzurlaub nach den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen“ (oder auch nach den Regelungen über Väterkarenzurlaub) zu verstehen sind. Zudem wird im § 67 Abs. 1 NÖ GBedG 2025 auf „für die vorgesehene Verwendung dienliche Berufserfahrungen“ abgestellt. Ein **Ausschluss der Anrechnung von Karenzurlauben** nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen (oder auch nach den Regelungen über Väterkarenzurlaub) scheint aus Sicht des OGH damit **zulässig**. Dagegen könnte allenfalls möglicherweise Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sprechen. Von einer Ungleichbehandlung wird möglicherweise aber nicht auszugehen sein, da ebensowenig Väterkarenzurlaube anzurechnen sind.

Zivildienst, Präsenzdienst und Ausbildungsdienst ist nach dem NÖ GBedG 2025 generell nicht anrechenbar.