

## Dienst- und Besoldungsrecht für Musik- und Kunstschullehrkräfte

### Fragen und Antworten zum NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

## Betriebsübergang

Wenn eine Zusammenlegung von Musikschulen beschlossen wird, muss die Stelle der Musikschulleitung neu ausgeschrieben werden?

- aktueller Status:  
zwei oder mehrere Gemeinden sind jeweils Rechtsträger einer Musikschule
- Gründung eines gemeinsamen Gemeindeverbandes bedeutet im Wesentlichen
  1. Übernahme des Lehrpersonals
  2. Besetzung der Leitungsposition entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (Ausschreibung, .....

# Betriebsübergang

---

Wie wird bei Zusammenlegungen von Musikschulen 2025 die Funktion/Posten der Musikschulleitung gelöst?

Welche Perspektive gibt es für bestehende Leiter und Leiterinnen, die durch Zusammenlegungen ihre Führungsposition verlieren?

Heißt das, Leiterzulagen werden weiter bezahlt wenn man nicht mehr Leiter:in ist?

Was passiert mit den Musikschulleitungen, die in den alten Dienstverträgen sind, wo keine Standortkoordinatoren vorgesehen sind?

Gibt es eine Rechtssicherheit für Musikschulleitungen, die nach einer Zusammenlegung nicht mehr Musikschulleitungen sind? Gibt es einen weiteren Anspruch auf Leitungs-Zulage, bzw. Absetzstunden?

Was passiert mit Leitern die nicht mehr im neuen Verband übernommen werden, werden Leiterstunden auf Lehrstellen umgestellt, oder werden die verloren sein? Bitte um dringende Beantwortung! Trifft glaube ich 40 bis 50 Direktoren in Zukunft

# Betriebsübergang

---

Bei den bevorstehenden Zusammenlegungen von Musikschulen heißt es, es gibt keine Verschlechterungen für Musikschullehrer und Musikschulleiter. Doch, wenn zwei Musikschulen zusammengelegt werden, ist eine Musikschulleitung zu viel vorhanden. Hat man dann Pech gehabt und es entfallen dann die Leiterstunden, somit auch das Gehalt? Mir ist bewusst, dass ich von der Musikschulleitung abberufen werden kann, doch ich habe mir nichts zu Schulden kommen lassen. Nur wegen einer Gesetzesänderung!! Wenn man, um die Leitung zu übernehmen bei einer anderen Musikschule gekündigt hat, kann man dann nicht einmal auf die Unterrichtseinheiten zurückgreifen. Meine wichtigste Frage ist, was passiert mit meinem Gehalt, wenn ich durch die Zusammenlegung abberufen werde?

Wenn bei Zusammenlegungen Dienstposten verringert werden (bspw. 3 MS mit je 1 Flötenlehrperson - zukünftig nur noch 1 Dienstposten für Flöte vorgesehen) - gibt es rechtliche Absicherungen, wird die Flötenstelle neu ausgeschrieben, welche Lehrperson wird für die Position ausgewählt?

# Betriebsübergang

---

Grundsätzliches zum Betriebsübergang:

---

Die Rechte und Pflichten des Veräußerers gehen aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über (Art 3 Abs 1 BÜ-RL).

---

EuGH:

Die BetriebsübergangsRL schließt „es grundsätzlich nicht aus[...], dass im Fall des Unternehmensübergangs [...] auf den Staat dieser als neuer AG eine Kürzung der Vergütung [...] vornimmt, um den geltenden nationalen Vorschriften bezüglich der öffentlichen Angestellten nachzukommen“.

---

Nach der zitierten Vorabentscheidung des EuGH sind die zuständigen Behörden, die diese Vorschriften anzuwenden und auszulegen haben, "jedoch verpflichtet, dies so weit wie möglich im Licht der Zielsetzung dieser RL zu tun, indem sie insbesondere dem Dienstalder des AN Rechnung tragen, soweit die nationalen Vorschriften, die die Situation der staatlichen Angestellten regeln, das Dienstalder des staatlichen Angestellten bei der Berechnung seiner Vergütung berücksichtigen". In diesem Sinne hat der EuGH auch zuletzt einer Übergangsregelung, wonach sich die in den öffentlichen Dienst neu eingegliederten AN neu hätten bewerben müssen und nur in der ersten Gehaltsstufe zu niedrigeren Bezügen eingestuft worden wären, eine Absage erteilt (EuGH 13. 6. 2019, C-317/18 Rn 27 und 59).

# Betriebsübergang

---

EuGH-Entscheidung ist auf vehemente Kritik gestoßen (Reissner (Europarechtliche Impulse für die Entwicklung des österreichischen Individualarbeitsrechts, in Wagner/Wedl [Hrsg], Bilanz und Perspektiven zum europäischen Recht [2007] 173 [186]; Resch, Entgeltkürzung trotz Betriebsübergangs im Vertragsbedienstetenrecht, DRdA 2020/40, 441, insb 444; René Schindler, Betriebsübergang von der Privatwirtschaft in den Öffentlichen Dienst: Auswirkung auf das Entgelt, JAS 2020, 410).

---

Der ex-lege-Übergang der Arbeitsverträge ist die zentrale und zwingende Rechtsfolge der BÜ-RL, die BÜ-RL schafft nötige Bestimmungen, welche die AN "bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten" (ErwGr Nr 3 der BÜ-RL).

---

Auch gravierende finanzielle Belastungen werden dem Betriebserwerber zugemutet, wenn er sich zu einem Betriebsübergang entschließt, denn der Schutz durch den inhaltlich unveränderten Übergang der Arbeitsverhältnisse ist grundsätzlich unabdingbar (mwN etwa Grau/Hartmann in Preis/Sagan [Hrsg], Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup>, [2019] Rz 15.93).

# Betriebsübergang

---

Eine an sich mögliche Kündigung wird durch Art 4 BÜ-RL eingeschränkt, indem der Betriebsübergang "als solcher... keinen Grund zur Kündigung dar"stellt: Insb bleibt es dem Erwerber verwehrt, nur deshalb zu kündigen, um in Ansehung des unterschiedlichen Entgelts bei Veräußerer und Erwerber eine "Zwei-Klassen-Gesellschaft" zu verhindern (Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG3, [2016] § 3 Rz 87; OGH 9 Ob A 97/02h DRdA 2003/28, 323 [M. Binder]).

Der EuGH verlangt ausdrücklich, dass die äußerste Grenze der nach den nationalen Regelungen möglichen Interpretation genutzt werden muss, um den Zielen der RL zu entsprechen.<sup>33)</sup> Insoweit besteht gerade kein „Gestaltungsspielraum“! Damit ist die Regelung für Sonderverträge jedenfalls anwendbar, weil nicht einmal an die Grenzen von dessen Wortinterpretation gegangen werden muss: Einzige materiellrechtliche Voraussetzung ist das Vorliegen eines „Ausnahmefalls“.

# Betriebsübergang

---

Wenn bei einer Verbandszusammenlegung ein Kollege bei dem einen Verband noch L2a2 und beim anderen Verband ms1 eingestuft ist, was passiert dann bei einem gemeinsamen Verband?

- Entsprechend der jüngeren Judikatur des EuGH wird wohl ms1 anzuwenden sein, jedoch erscheint in diesem Ausnahmefall eine sondervertragliche Regelung denkbar.

# Betriebsübergang

Wie verhält es sich mit einem Betriebsübergang, wenn der zu übernommene Betrieb „gespaltet“ wird?

Beispiel: Musikschule A besteht aus 5 Gemeinden, davon gehen 3 Gemeinden in den Musikschulverband B mit bereits 8 Gemeinden, allerdings nur mit den MS-Plan-Stunden und nicht mit dem Personal, weil das gibt es eh schon im Musikschulverband B und die beiden anderen 2 Gemeinden gehen in die Musikschule C.

- Zu klären ist, ob hier ein Betriebsübergang vorliegt. Kein Betriebsübergang liegt vor, wenn die wirtschaftliche Identität nicht gewahrt bleibt. Das ist der Fall, wenn der Betrieb oder Betriebsteil vom Erwerber nicht im Wesentlichen unverändert fortgeführt wird.
- Entscheidend ist lediglich, dass der bestehende Betrieb im Wesentlichen unverändert mit der bisherigen Organisationsstruktur, den vorhandenen Betriebsmitteln und dem bestehenden Kundenstock vom neuen Betreiber (Arbeitgeber) weitergeführt wird. Wenn daher die Gemeinden durch den Beitritt bei einem anderen Gemeindeverband den Standort, die Schülerinnen und Schüler etc. mitbringen, wird wohl von einem Betriebsübergang auszugehen und daher auch Teile des Personals zumindest teilerfasst sein (Beispiel: GV der MS Eggenburg und Gemeindeverband der Musikschule der Region Wagram).

# Betriebsübergang

Betriebsübergang ist maximal ein Jahr? Welche „Schutz“-Möglichkeiten gibt es danach für angestellte Lehrende

- Aus der BÜ-RL ergibt sich, dass die Mitgliedstaaten den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen können, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen.
- Diese Bestimmung wird häufig als generelles **Verbot der Verschlechterung** von Arbeitsbedingungen im Zeitraum **eines Jahres** nach Betriebsübergang **missverstanden**. Die Regelung ist nur auf die aufrechterhaltenden Arbeitsbedingungen aus dem Veräußerer-KollV anwendbar. Gilt der KollV normativ weiter, so kommt eine Verschlechterung durch Einzelvereinbarung schon dem Grunde nach nicht in Betracht. Die Einjahresfrist kann daher nur auf allfällige aus dem Veräußerer-KollV aufrecht zu erhaltende Regelungsbereiche anwendbar sein. Auf Grund der vom Gesetzgeber als besonders schutzwürdig erachteten Aufrechterhaltung des kollV Entgelts und Bestandschutzes ist davon auszugehen, dass die Verschlechterungssperre von einem Jahr auf die aufrechterhaltenden Arbeitsbedingungen anwendbar ist (Gahleitner in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 4 AVRAG (Stand 1.1.2018)).
- § 5 Abs. 4 NÖ GBedG 2025 sieht aber vor, dass soweit die übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil der betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, sie als sondervertraglich getroffene Regelungen gelten, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges **einvernehmlich** abgeändert werden können.

# Standortkoordinatorinnen und -koordinatoren

Welche Zulage/Absetzstunden usw. sind vorgesehen?

- Für Standortkoordinatorinnen und –koordinatoren ist im NÖ GBedG 2025 eine Funktionszulage nach FE1, FE2 oder FE3 vorgesehen. Die Zuordnung erfolgt – wie bei allen Funktionsgruppen – durch Verordnung des Gemeinderates / Verbandsvorstandes unter Beachtung des gesetzlichen Zuordnungsschemas.
- Leitungsstunden sind gesetzlich nicht vorgesehen.

# Standortkoordinatorinnen und -koordinatoren

Zuordnungsschema NÖ GBedG 2025:

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

# Standortkoordinatorinnen und -koordinatoren

---

Kann man Standortkoordinatoren festlegen im alten Dienstrecht?

- gesetzlich nicht vorgesehen;  
(denkbar über Anordnung)

## Funktionszulage Musikschulleitung

---

Welche rechtliche Grundlage gibt es für die Funktionszulagen FL 1 oder FL 2?

- § 7 Abs. 2 NÖ GBedG 2025:  
Den Vertragsbediensteten, die mit einem Funktionsdienstposten betraut werden, gebührt ab Wirksamkeit der Betrauung eine Funktionszulage zum Monatsentgelt.
- § 74 Abs. 1 NÖ GBedG 2025:  
Die Funktionszulage bestimmt sich nach der Funktionsgruppe, der der Funktionsdienstposten zugeordnet ist, höchstens jedoch nach der Funktionsgruppe gemäß § 7 Abs. 4 NÖ GBedG 2025 (Zuordnungsschema).

# Funktionszulage Musikschulleitung

§ 7 Abs. 4 NÖ GBedG 2025 (Zuordnungsschema):

Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst in der Verwendung:

Gehobener Dienst (MK2)	Funktionsgruppe FL1
Höherer Dienst (MK3)	Funktionsgruppe FL1 oder FL2

§ 7 Abs. 3 NÖ GBedG 2025:

Die Zuordnung der im Dienstpostenplan gesondert bezeichneten Funktionsdienstposten zu den Funktionsgruppen erfolgt mit Verordnung des Gemeinderates (Funktionsverordnung). Dabei sind insbesondere die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen und an die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Leistung zu berücksichtigen. Überdies ist auf die Bedeutung der Dienststellung und Verantwortlichkeit Bedacht zu nehmen. Bei einer Veränderung der Anforderungen an einen bestehenden Funktionsdienstposten hat der Gemeinderat per Verordnung eine neue Zuordnung zu einer anderen Funktionsgruppe bzw. das Ausscheiden als Funktionsdienstposten vorzunehmen.

# Funktionszulage Musikschulleitung

Für Musikschulleitung:

Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Gehobener Dienst (MK2)	
	Höherer Dienst (MK3)	
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

Für Musikschulleitung-Stellvertretung und Standortkoordinatorinnen und –koordinatoren:

Musik- und kunstpädagogischer Dienst	Fachdienst (MK1)		
	Gehobener Dienst (MK2)		
	Höherer Dienst (MK3)		
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

# Funktionszulage Musikschulleitung

## Altes Dienstrecht (Musikschulleitung):

Dem Leiter einer Musikschule gebührt eine Leiterzulage. Die Höhe dieser Zulage bestimmt sich nach der Summe der Lehrverpflichtungen der Musikschullehrer zu Beginn eines Schuljahres.

Die monatliche Leiterzulage beträgt bei einer Gesamtlehrverpflichtung

ab 2.960 Jahresstunden	5 %
ab 5.550 Jahresstunden	8 %
ab 8.880 Jahresstunden	12 %
Regionalmusikschule	15 % des Monatsentgelts der letzten Entlohnungsstufe.

## Musikschulleitung-Stellvertretung (§ 46f Abs. 3 GVBG):

Die Höhe der Leiterzulage für die Stellvertretung der Musikschulleitung wird vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) bzw. in Städten mit eigenem Statut vom Stadtsenat festgesetzt und darf 35 % der Zulage für die Musikschulleitung (§ 46f Abs. 4 GVBG) nicht überschreiten.

# Beschäftigungsausmaß

Ohne wirtschaftliche und soziale Absicherung für MS-Lehrende wird es schwer möglich sein die Qualität zu halten. Ein MS-Lehrender muss sich auf ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit verlassen können/Absicherung aufgrund von jährlicher Vereinbarung des Stundenausmaßes.

- Eine Bindung auf ein Schuljahr war ursprünglich zur Stundenabsicherung vorgesehen, jedoch wurde dazu massive Kritik im Begutachtungsverfahren geäußert.
- Eine Verringerung des Beschäftigungsausmaßes kann aber nur durch vertragliche Änderung erfolgen. Ab einer Reduktion von 20 % kann der Dienstgeber dies auch einseitig vornehmen.

# Neuaufnahme

Künftig wird es nicht einfach sein, Pädagogen für das Fach Elementares Musizieren zu bekommen. Ist es möglich, dass Lehrpersonen, die nach dem alten Dienstrecht angestellt sind, welche nicht in die Übergangsfrist fallen (also vor dem 1.1.2022 angestellt wurden) kündigen und nahtlos wieder angestellt werden? oder gibt es eine andere Möglichkeit, dass diese Lehrpersonen finanziell gefördert werden?

- Bei einer Aufnahme nach dem 1.1.2025 ist jedenfalls das NÖ GBedG 2025 anzuwenden.

# Überleitung

Stimmt es, dass es ca. ab Jahresmitte eine Beratungsstelle seitens Gemeinde oder Land NÖ gibt für Fragen zum Dienstrecht, insbesondere bei Unklarheiten in der Berechnung Vergleich altes und neues Dienstrecht?

- Ist dem Motivenbericht zu entnehmen.
- Das Land übt die Aufsicht aus und wird damit keine Beratungen übernehmen
- Fragen können allenfalls die Gemeindevertreterverbände beantworten.

# Überleitung

Einstufung ist MS 1 (IGP1, IGP2, Diplomprüfung Konzertfach), seit 1.7.23 neuer Dienstvertrag als Leiter.

- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass gegenständlich die Erfordernisse für MK3 erfüllt sind und damit Anspruch auf eine Funktionszulage nach FL1 oder FL2 besteht.
- Zur genauen Berechnung einer Überleitung sind aber zusätzliche Daten erforderlich (Anrechnungszeiten, Funktionsverordnung).

# Überleitung

Derzeit MS1 Stufe 17 eingestuft, nächste Vorrückung ist der 1.1.25. Der Stichtag der Vorrückung ist April 91. Der Stichtag der Jubiläumzahlung ist April 92. Wie rechnet man aus, welcher Dienstvertrag der bessere ist? Wie wäre eine Einstufung im neuen Dienstvertrag ab 1.1.25?

- Vergleichsberechnungen können dann angestellt werden, wenn die Parameter (Anrechnungszeiten) bekannt sind. Jedoch wird hier kein Recht auf Option vorliegen.