

03. Oktober 2024



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

Dienst- und Besoldungsrecht für Musik- und Kunstschullehrkräfte

Fragen zum NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 1. Jänner 2025

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Lehrkraft in Vollzeit bzw. Teilzeit, mit wie vielen Stunden / mit wie viel Arbeitsaufwand darf diese als Stellvertretung bzw. Standortkoordination zusätzlich betraut werden?

27 Stunden A-Topf (zzgl. B- und C-Topf), zzgl. Aufwand für Funktion?

- Leitungsstunden der **Schulleitung** dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.
- **Stellvertretung** und **Standortkoordination** reduziert nicht das Ausmaß der Unterrichtsverpflichtung, der Vor- Nachbereitung oder der sonstigen Tätigkeiten zugunsten von „administrativen Tätigkeiten“.
- Stellvertretung und Standortkoordination finden daher in den zur Verfügung stehenden **sonstigen Tätigkeiten** statt.
- Im Ergebnis wird die Stellvertretungstätigkeit bzw. Standortkoordinationstätigkeit zu einer Reduktion der mit kulturellen Aktivitäten zusammenhängenden Tätigkeiten zur Folge haben (oder allenfalls sogar eine Überschreitung der sonstigen Tätigkeiten bewirken)

•

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Gibt es eine Vorlage, wie Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter Dienstposten für Stellvertretungen und Standortkoordinationen vereinbaren können (Stunden, Zulage etc. in Form von Zusatz zum Dienstvertrag, Aktenvermerk, etc.)?

- Ob eine Stellvertretung oder eine Standortkoordination eingerichtet wird, ist **Sache des Dienstgebers**. Der Gemeinderat legt dies – soweit erforderlich – als Funktionsdienstposten im Dienstpostenplan fest. Hier existiert keine gesetzliche Vorgabe.
- Alternativ wäre aber auch denkbar für erhöhte Verantwortlichkeiten keine z.B. Standortkoordination als Funktionsdienstposten einzurichten, sondern eine **qualitative Leistungszulage** zu gewähren.
- Die sich aus der Stellvertretung und der Standortkoordination ergebenden Aufgaben werden im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten erfüllt.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Stellvertretung erhält lt. GVBG höchstens 35% der Zulage der Leitung der Musikschule. Wenn auf die Leitung der Musikschule die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025, bspw. die Zulage in FL2, Anwendung finden, erhält dann die Stellvertretung, auf die die Bestimmungen des GVBG anzuwenden sind, eine Zulage iHv. höchstens 35% der FL2-Zulage der Leitung?

- Soweit ein Dienstposten der Stellvertretung als Funktionsdienstposten eingerichtet ist (gesonderte Bezeichnung im Dienstpostenplan) und die Bestimmungen des GVBG anzuwenden sind, erhält die Stellvertretung eine vom Gemeinderat / Vorstandsvorstand **festgesetzte Zulage**.
- Diese Zulage darf 35 % der Zulage für die Musikschulleitung nicht überschreiten. Das gilt unabhängig davon, ob die Musikschulleitung nach den Bestimmungen des GVBG oder des NÖ GBedG 2025 beschäftigt ist. Der **Grenzbetrag** wird immer anhand der Leitungszulage nach GVBG ermittelt.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Kann eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter gleichzeitig auch Standortkoordinatorin bzw. Standortkoordinator werden oder ist immer nur eine Funktion pro Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer möglich?

- Die Funktion von Stellvertretung und Standortkoordination kann **auch nur von einer Person** ausgeübt werden.
- In diesem Fall sind selbstverständlich nicht zwei Funktionszulagen vorgesehen.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Nebenbeschäftigungen müssen gemeldet werden. Funktionen der Stellvertretung und der Standortkoordination haben gesetzlich kein Stundenausmaß, auf welcher Basis kann Dienstgeber A die Nebenbeschäftigung der Standortkoordination bei Dienstgeber B untersagen, wenn diese an kein festgelegtes Stundenausmaß gebunden ist?

- Die Nebenbeschäftigung besteht bereits durch ein Dienstverhältnis als Musikschullehrkraft zur Gemeinde B.
- Eine mögliche **Untersagung** der Nebenbeschäftigung wäre allenfalls denkbar, wenn das Beschäftigungsausmaß im Rahmen der Nebenbeschäftigung dermaßen erhöht wird, dass eine **Unvereinbarkeit** im Sinne der Untersagungsgründe (z.B. Behinderung bei Erfüllung der dienstlichen Aufgaben) vorliegt.
- Das könnte neben der Betrauung mit der Funktion der Stellvertretung oder der Standortkoordination aber auch eine bloße Anhebung der Unterrichtsverpflichtung sein.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Kann eine Musikschulleiterin bzw. ein Musikschulleiter auch zusätzlich Standortkoordinatorin bzw. Standortkoordinator an der eigenen Musikschule werden bzw. auch mehrfach, entweder nur vorübergehend oder auch dauerhaft?

- Die Musikschulleitung ist **gleichzeitig Standortkoordinator** (arg.: § 111 Abs. 7 NÖ GBedG 2025: „Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen“)

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Sind die Zulagen in FE1, FE2, FE3 bzw. FL1 und FL2 Höchstbeträge oder handelt es sich um fixe Gehaltsschemata, auf die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer je nach Einstufung und Anrechnung einen Anspruch hat?

- Die Funktionszulagen sind **Zulagen zum Monatsentgelt** und **Bestandteil des Monatsbezuges**.
- Der **Anspruch** auf diese Zulagen wird einerseits durch die **Funktion** „Musikschulleitung“ (FL1 oder FL2), „Stellvertretung der Musikschulleitung“ oder „Standortkoordination“ (FE1, FE2 oder FE3) und andererseits durch die Verordnung des Gemeinderates / Verbandsvorstandes über die **Zuordnung** der Funktionsdienstposten zu diesen Funktionsgruppen geschaffen.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Wie und in welchem Zeitraum hat eine Überstellung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe zu erfolgen?

z.B. MK3 in MK2/MK1, Lehrperson in Ausbildung beendet bei bestehender Anstellung sein Studium.

Bitte um Vergleich altes Dienstrecht/neues Dienstrecht!

- Überstellung bedeutet Änderung des Dienstvertrages; daraus folgt: Einvernehmen beider Vertragspartner
- OGH vom 17. Dezember 2013, 8 ObA 25/13d;

Der Umstand, dass der Musikschullehrer die Diplombildung aus eigenem Antrieb absolviert hat und sie für die Ausübung seiner vereinbarten Tätigkeit nicht unbedingt notwendig gewesen wäre, ändert nichts daran, dass er ab dem Studienabschluss mit Wissen und Willen des Dienstgebers tatsächlich als diplomierter Musiklehrer beschäftigt war. Nicht der Studienabschluss als solcher, sondern **die nachfolgende höherwertige Verwendung verschaffte ihm auch den Anspruch auf Entlohnung nach der für diese Tätigkeit vorgesehenen Entlohnungsgruppe**. Außerhalb von Sonderverträgen steht es dem öffentlichen Dienstgeber nicht frei, in einem Dienstvertrag zum Nachteil des Vertragsbediensteten von den gesetzlichen Rahmenbedingungen abzuweichen.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Im neuen Dienstrecht ist es ja möglich, dass Lehrende die derzeit in MS2 mit einem IGP-Bachelorabschluss oder einem Konzertfach Masterabschluss eingestuft sind - bei einer Optierung also in MK2 eingestuft sind - nach 7 Jahre Berufserfahrung in MK3 überstellt werden können.

Jetzt stellt sich für die Lehrenden, die es in unserer Musikschule betrifft natürlich die Frage, was ist unter 7 Jahre Berufserfahrung zu verstehen?

Werden hier die Vordienstzeiten hinzu gerechnet?

Wenn nicht, werden hier zumindest die Dienstjahre hinzugerechnet, die man bereits an der derzeitigen Musikschule vollzogen hat?

Oder zählen erst die Dienstjahre, die man ab dem Zeitpunkt des Beginns des Erneuerungsvertrages erwirbt?

- Verwendungsaufstieg, d.h. 7 Jahre Berufspraxis in der Verwendung Gehobener Dienst, Verwendungsguppe MK2, erforderliche Ausbildung (z.B. IGP I) und überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung
- aus dem Motivenbericht:
*„Diese Berufspraxis muss aber **nicht im bestehenden Dienstverhältnis** zur Gemeinde zurückgelegt, sondern kann auch innerhalb einer anderen Gemeinde oder einem Gemeindeverband **in diesem Verwendungszweig** absolviert worden sein.“*
- Ergebnis:
7 Jahre grundsätzlich ab 1.1.2025 in MK2
Ausnahme: Bei Option ist der gesamte Beschäftigungszeitraum zu beachten, da ein fortlaufendes Dienstverhältnis vorliegt.

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Wo ist geregelt, ob Lehrkräfte für Konferenzen in den ersten und letzten Ferienwochen eingeteilt werden dürfen (und für Prüfungen)? Handelt es sich bei § 46 Abs. 1 GVBG iVm. 42a VBG 1948 um die korrekte Gesetzesgrundlage?

§ 46 Abs. 1 GVBG iVm § 47 VBG 1948, BGBl. I Nr.8/2014, iVm § 219 BDG 1979)	§ 114 NÖ GBedG 2025
<p>Die Lehrkräfte dürfen sich, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Leitung, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstehen, während der Hauptferien von dem Ort ihrer Lehrtätigkeit entfernen.</p> <p>Während der sonstigen Ferien haben die Lehrkräfte gegen Meldung bei der Musikschulleitung die Befugnis zur Entfernung vom Dienstort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit an der Schule erfordern.</p> <p>Die Musikschulleitung hat, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit der Leitung im Dienstort erfordern, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der erst nach Abwicklung der Schlussgeschäfte beginnt und fünf Tage vor Anfang des folgenden Schuljahres endet.</p> <p>Die Lehrkräfte können aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückberufen werden. In diesem Falle ist ihm, sobald es der Dienst gestattet, die Fortsetzung des Ferienurlaubes zu ermöglichen.</p>	<p>Die Lehrkräfte sind während der Schulferien vom Dienst beurlaubt, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Schulleitung, Abhaltung von Prüfungen, sonstige Tätigkeiten gemäß § 111 Abs. 5 u. dgl.) entgegenstehen.</p> <p>An den sonstigen schulfreien Tagen besteht keine Verpflichtung zur Dienstleistung, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse entgegenstehen.</p> <p>Die Schulleitung ist verpflichtet, die ersten und letzten drei Werktage der Hauptferien am Dienstort 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.</p> <p>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.</p>

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Dürfen Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter gem. § 46 Abs. 1 GVBG iVm. § 42a VBG 1948 Lehrenden in der ersten Ferienwoche Arbeitsaufträge zukommen lassen und die Lehrende dazu verpflichtet, in dieser Zeit am Dienort anwesend zu sein?

- GVBG und NÖ GBedG 2025:

ja, bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Gründe;
arg.: „soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Schulleitung, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstehen“

NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Dürfen Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter gem. § 46 Abs. 1 GVBG iVm. § 40a Abs 12 VBG 1948 Lehrende in der letzten Ferienwoche zu Fortbildungsveranstaltungen verpflichtet?

- GVBG und NÖ GBedG 2025:

ja, bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Gründe;
arg.: „soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Schulleitung, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstehen“;
dazu zählen auch sonstige Tätigkeiten (vgl. § 114 Abs. 2 NÖ GBedG 2025)

Soweit die konkrete Fortbildungsveranstaltungen als besondere Verpflichtung iSd § 114 Abs. 2 NÖ GBedG 2025 (bzw. nach § 46 Abs. 1 GVBG iVm § 47 VBG 1948, BGBl. I Nr.8/2014, iVm § 219 BDG 1979) anzusehen ist und (rechtzeitig) angeordnet wird, hat die Lehrkraft der sonstigen Tätigkeit (vgl. § 111 Abs. 5 NÖ GBedG 2025) nachzukommen.

Kommunal Akademie NÖ

Community Management Academy

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

Fragen

Antworten

Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.