



**Online-Fortbildung**  
 "Dienstrecht NEU – Thema Standortkoordination & allfällige Fragen" mit Mag. Johannes Landsteiner  
 Do 3. Oktober 2024, 10.00-12.00 Uhr

Fragen/Themen	Antwort
<p>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?</p>	<p>→ Antwort siehe Folie Seite 2</p> <p>Ergänzung: Leitungsstunden nur für Musikschulleitung, für Stv. und Stako nicht vorgesehen. 4 Säulen: Unterricht + Vor-/Nachbereitung + So. Tätigkeiten + Leitungstätigkeit (nicht nur 3 Säulen wie bei Lehrenden)</p>
<p>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.)?</p>	<p>Es ist nicht Sache der Musikschulleitung sondern des Erhalters, ob überhaupt eine Stellvertretung oder Stako eingerichtet wird. Diese muss im Dienstpostenplan festgelegt sein. Für höhere Verantwortlichkeiten könnte der Dienstgeber aber auch eine qualitative Leistungszulage geben. Es handelt sich um eine Anordnung des Dienstgebers, d.h. jemand wird per Weisung mit dem Dienstposten betraut. Das kann der Dienstgeber nur dann machen, wenn der Dienstgeber einen Funktionsdienstposten im Dienstposten vorgesehen hat. Weisung bedeutet, es ist eine Anordnung, die getroffen wird. Diese löst Befolungspflicht aus und zieht auch Ansprüche nach sich. Anspruch ist die Funktionszulage, diese hat der Gemeinderat oder der Vorstand in einer Verordnung festzulegen. Darin sind meist mehrere Funktionsdienstposten enthalten. Per Verordnung werden Funktionsgruppen zugeordnet. Ab dem Zeitpunkt an dem die Weisung zu befolgen ist gebührt die vorgesehene Funktionszulage. Die Weisung muss zugehen, um eine Befolungspflicht auszulösen. Frühestens ab dem Zugang der Weisung, kann eine Befolungspflicht ausgelöst werden. Abberufung von einem Funktionsdienstposten ist nur einseitig durch Gemeinderat / Vorstand möglich, mit einer sachlichen Rechtfertigung (Willkürschluss). Willkürliche Abberufungen sind wirkungslos.</p>

<p>Ad Weisungen: Was sind "sonstige Tätigkeiten"?</p>	<p>Tätigkeiten der Stellvertretung oder STAKO findet in den sonstigen Tätigkeiten statt (C-Topf). Sonstige Tätigkeiten treten in den Hintergrund, weil bestimmte andere (aus der Funktion sich ergebende) administrative Aufgaben wahrzunehmen sind. Sonstige Tätigkeiten müssen nicht zwingend reduziert werden, es folgen jedoch zwangsläufig Überstunden. Es könnte somit eine Überschreitung der gesetzlich vorgesehenen C-Topf Stunden bedeuten. Diese wären im Rahmen der Überstundenentlohnung abzugelten.</p>
<p>Werden auch im GVBG Funktionsdienstposten der Stellvertretung per Weisung zugeteilt?</p>	<p>Ja.</p>
<p>Ad Überstunden: Müssen Überstunden nicht angeordnet werden damit diese bezahlt werden?</p>	<p>Ja korrekt, so steht es im Gesetz. Wenn Überstunden nicht angeordnet werden, müssen diese auch nicht verrichtet werden bzw. umgekehrt: es liegt keine Überstundenleistung vor.</p>
<p>Der Schulerhalter kann auch Absatzstunden einrichten (statt Funktionszulage?) – z.B. für Stellvertretung...?</p>	<p>Es gibt mehrere Alternativen. Statt einer Funktionszulage ist es aber nicht möglich. Im Rahmen von Vereinbarungen kann bei Stellvertretungen (bzw. bei Standortleitungen nach NÖ GBedG 2025) vorgesehen werden, dass zur Erfüllung der Funktionstätigkeit beispielsweise eine Reduktion der Unterrichtsstunden vorgesehen wird. Die Gemeinde könnte aber daran nicht gebunden sein, weshalb die Regelung nichtig sein könnte. Es kann daher wirksam nur im Rahmen einer <b>sondervertraglichen Regelung</b> vereinbart werden. Sonderverträge bieten immer in jedem Fall eine andere Möglichkeit, jedoch ist materiellrechtliche Voraussetzung der begründete Ausnahmefall. Für einen Sondervertrag benötigt man den Beschluss des Gemeinderates oder des Vorstandsvorstands. Weiters muss es zugunsten des Dienstnehmers vereinbart werden und es muss ein begründeter Ausnahmefall vorliegen.</p>
<p>Funktionszulage Standortkoordination: Können auch Vordienstzeiten der vorangegangenen Leitungstätigkeit herangezogen werden?</p>	<p>Nein, diese können bei der Funktionszulage nicht angerechnet werden. Es zählen die Jahre in der Funktionsgruppe, d.h. es können Zeiten frühestens ab 1.1.2025 angerechnet werden. In weiterer Folge dann schon ab dem 1.1.2025, aber da ist man dann ja schon im neuen Funktionsdienstposten. Wenn jemand optiert in das neue Schema als Musikschulleitung können ab 1.1.2025 Zeiten in der Funktionsgruppe angerechnet werden.</p>

<p>Wenn ein Standort neu hinzukommt: ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass Leitungsposten neu ausgeschrieben wird? Wird der Posten an die alte Leitung weitergegeben, dann diese dann Optieren?</p>	<p>Wenn ein Verband besteht und eine Gemeinde beitrifft gibt es keine Notwendigkeit oder gesetzliche Verpflichtung die Leitungsposition neu zu besetzen. Anders wenn ein neuer Rechtsträger gegründet wird; z.B.. 3 Gemeindemusikschulen gründen einen Verband. Dann muss die Leitungsstelle ausgeschrieben und besetzt werden. Der Zusammenschluss von Gemeindeverbänden erfolgt durch Übergang eines Gemeindeverbandes oder mehrerer Gemeindeverbände im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf einen anderen bestehenden Gemeindeverband (übernehmender Gemeindeverband). Die im übernehmenden Gemeindeverband bestehende Musikschulleitung wird in diesem Fall nicht neu besetzt.</p>
<p>Bedeutet das, dass eine ehemalige Leitung, die nur noch Standortkoordination ist, verliert seine ehemalige Leitungszulage, wenn man im alten Dienstrecht ist?</p>	<p>Ein abberufender Leiter ja, dieser verliert die Zulage. Ein ehemaliger Leiter im Sinne von Zusammenlegungen verliert diese aufgrund eines Betriebsübergangs. In diesem Fall ist die Betriebsübergangsrichtlinie einschlägig. Diese Leiterzulage ist aber ex lege im Rahmen einer sondervertraglichen Vereinbarung weiter zu bezahlen. Stako hat damit nichts zu tun, weil im alten Dienstrecht nicht vorhanden.</p>
<p>Vereinsmusikschulen</p>	<p>Sind nicht in dem Geltungsbereich integriert. Dienstrecht gilt nur für Gemeinden und Gemeindeverbände. Wenn Vereine Musikschulen betreiben werden diese möglicherweise von den Gemeinden subventioniert. Welche arbeitsrechtliche Bestimmungen diese anwenden bleibt dem Verein aber überlassen. In der Vergangenheit war das so, dass diese Vereine das GVBG freiwillig angewendet haben.                  Förderrecht + Dienstrecht müssen auseinandergelassen werden.</p>
<p>Es gibt bestehende Stako, die eine eigene Entlohnung lt. altem DR haben. 2025 fängt ein neuer Lehrender an und wird Stako. Für den würden dann Zulagen neu fällig. Sind dann wesentlich höher als aktuell. Kann Gemeinde das dann selbst regeln wie Zulagen aussehen?</p>	<p>Derzeit gibt es keine gesetzliche Regelung für Stakos, die Gemeinde kann jedoch natürlich freiwillig Stakos einrichten. Künftig gibt es (im NÖ GBedG 2025) eine gesetzliche Regelung für Stakos, wenn diese im Dienstpostenplan vorgesehen sind und wenn Personen damit betraut werden. Dann haben diese Personen Anspruch auf die Funktionszulage. Alternativ kann die Gemeinde sagen, wir machen keine Stakos oder Stellvertretungen, aber wir geben beispielsweise eine qualitative Leistungszulage infolge erhöhter Verantwortlichkeit. Wenn aber Funktionsdienstposten vorgesehen werden, muss zwingend eine Funktionszulage gezahlt werden.</p>

<p>Richtet sich die Funktionszulage für Stako nach Ausbildung?</p>	<p>nein → siehe Tabelle 6, Leitfaden Seite 23; jedoch besteht eine Begrenzung nach oben hin; d.h. im Fachdienst (MK1) kann nur die Funktionszulage FE1 (nicht aber FE2 oder FE3) vorgesehen werden und im Gehobenen Dienst (MK2) kann nur die Funktionszulage FE1 oder FE2 (nicht aber FE3) vorgesehen werden.</p>
<p>Kann der Funktionsdienstposten des Stakos oder die Leiterstellvertreterin im Statut verankert werden?</p>	<p>Ja, aber es begründet keinen Anspruch. Anspruch wird begründet durch den Dienstpostenplan, weiters aufgrund der Verordnung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes über die Zuteilung der Funktionsgruppen, die diesem Funktionsposten zugeordnet ist.</p>
<p>Die Funktionstzulage einer Schulleitung im neuen Dienstrecht unter MK3 muss nicht zwingend die "große Zulage" bedeuten? Also der Gemeindeverband kann das festlegen...</p>	<p>ja, da gibt es Auswahlmöglichkeiten / Zuordnungsschema → Tabelle 5, Leitfaden Seite 22; Es besteht die Möglichkeit, dem Funktionsdienstposten FL1 oder FL2 zuzuordnen. Bei MK3 wäre FL1 oder FL2 möglich. Bei MK2 wäre nur FL 1 möglich.</p>
<p>Gibt es im Gesetz niedergeschrieben: Arbeitszeit?</p>	<p>Arbeitszeit ist im wesentlichen wie bisher eine Jahresarbeitszeit. Diese wird bei der Schulleitung ergänzt durch die Leitungsstunden, die grundsätzlich abhängig von der Größe der Musikschule ist. Eine Staffelung wie im GVBG wonach sich die Höhe der Zulage nach Größe der Musikschule (Regional, 240, etc.) richtet, gibt es im neuen Dienstrecht (NÖ GBedG 2025) nicht.</p>
<p>Warum richtet sich die Zulage immer noch prozentuell nach der Lehrverpflichtung? Die persönliche LV steht ja nicht im Zusammenhang mit der MS-Größe?</p>	<p>Funktionszulage zählt zum Monatsbezug und ist innerhalb dessen definiert. Funktionszulage wird aliquot nach dem Beschäftigungsmaß berechnet. Wenn nur Halbbeschäftigung vorliegt, gebührt auch nur die halbe Zulage. Wenn das Beschäftigungsausmaß 10% beträgt, gebührt die Leitungszulage auch nur im Ausmaß von 10 %. Das Ausmaß der Leitungszulage wird aber nicht nur nach dem Ausmaß der Leitungsstunden, sondern (zum Vorteil der Bediensteten) nach der Summe der Lehrverpflichtung, der Vor- und Nachbereitung, der sonstigen Tätigkeiten und der Leitungsstunden bestimmt. Das heißt, auch wenn die Leitungsstunden beispielsweise nur 50 % des gesamten Beschäftigungsausmaßes betragen gebührt die Leitungszulage nicht im Ausmaß von 50 % des Beschäftigungsausmaßes, sondern auf Basis des Beschäftigungsausmaßes (als inklusive der Lehrverpflichtung, der Vor- und Nachbereitung und der sonstigen Tätigkeiten).</p>

<p>Errechnen sich die LA-Stunden weiterhin nach den im MS-Plan vorgesehenen oder nach den tatsächlich geleisteten Stunden?</p>	<p>Nach den tatsächlich geleisteten Stunden. Die dienstrechtlichen LA-Stunden errechnen sich grundsätzlich nach der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Musikschulen.</p> <p>MS-Plan hat keinen Eingang in das Dienstrecht sondern ist Grundlage für die Förderung.</p>
<p>Benachteiligt dieses System nicht alle Leiter, die weniger unterrichten? Es ist ja trotzdem die ganze Musikschule zu leiten! Es geht um die Leiterzulage, nicht um die Absatzstunden.</p>	<p>Diese Frage wurde seit dem Jahr 2000 diskutiert, das System wurde jedoch fortgeführt. Die Koppelung an das Beschäftigungsausmaß ist auch bei allen anderen Gemeindebediensteten so. Leiterin reduziert aufgrund der Karenzierung das Beschäftigungsausmaß – dadurch wird auch die Zulage reduziert.</p>

	<p>Beispiel Musikschulleitung (GVBG): Gesamtlehrverpflichtung 12.000 Jahresstunden</p> <p><b>bei Vollbeschäftigung:</b>                  Unterrichtstätigkeit: statt 999 Stunden nur 444 Stunden (á 50 min) Lehrverpflichtung,                  statt 473 Stunden nur 210 Stunden Vor- und Nachbereitung und                  statt 296 Stunden nur 132 Stunden sonstige Tätigkeiten;                  Leitungstätigkeit: 555 + 263 + 164 Stunden = <u>982 Jahresstunden</u>;                  Beschäftigungsausmaß <b>1.768 Jahresstunden</b></p> <p>Beispiel Musikschulleitung (GVBG): Gesamtlehrverpflichtung 12000 Jahresstunden</p> <p><b>bei Halbbeschäftigung:</b>                  Unterrichtstätigkeit: statt 499,5 Stunden nur 444 Stunden (á 50 min)                  Lehrverpflichtung,                  statt 236,5 Stunden nur 210 Stunden Vor- und Nachbereitung                  und                  statt 148 Stunden nur 132 Stunden sonstige Tätigkeiten;                  Leitungstätigkeit: 555 + 263 + 164 Stunden = <u>982 Jahresstunden</u>;                  Beschäftigungsausmaß <b>1.768 Jahresstunden</b></p> <p>Damit liegt infolge der Leitungstätigkeit trotz vorheriger Halbbeschäftigung nunmehr <b>Vollbeschäftigung</b> vor. Die Leitungszulage gebührt daher im selbem Ausmaß wie für eine Musikschulleitung, die vor Betrauung bereits vollbeschäftigt war !!</p>
<p>Werden LA-Stunden bzw. die Leiterzulage in der Altersteilzeit grundsätzlich entsprechend der Reduktion der Unterrichtszeit reduziert?</p>	<p>Altersteilzeit ist kein Rechtsanspruch. Ist eine Vereinbarung/Entgegenkommen des Dienstgebers. Ob das funktioniert oder nicht hängt stark am Dienstgeber. Wenn es in diesem Berufsfeld möglich ist und die Vereinbarung möglich ist, ist der Monatsbezug die Grundlage</p>

<p>Angenommen ein Musikschulleiter (altes Dienstrecht) ist nach Zusammenlegung nicht mehr Musikschulleiter und es können die (Absetz-)Stunden nicht oder nur unvollständig durch andere Tätigkeiten (zB Unterricht) befüllt werden... wie lange bekommt dann der "Jetzt nicht mehr"Leiter die Absetzstunden und die Leiterzulage bezahlt? (bis zur Pension?) Recht auf Arbeit und Bezahlung dieser Absetzstunden und Leiterzulagen gilt wie lange? Gilt das nur für einen Betriebsübergang?</p>	<p>Ja, gilt nur für einen Betriebsübergang. Im Falle eines Betriebsübergangs ist man abgesichert mit den Vereinbarungen aus dem alten Dienstvertrag.</p> <p>Entfall der Absetzstunden müsste man mit Unterrichtstätigkeit abfangen. Wenn das nicht möglich ist, ist es schwierig. Für das Schuljahr in dem der Übertritt erfolgt, könnte der Bezug weitergeführt werden. Bei einem neuen Schuljahr werden die Karten neu gemischt und es könnte sein, dass ein Eingriff in das Beschäftigungsausmaß erfolgen wird.</p> <p>Stundenausgleich: Möglichkeit auf sondervertragliche Regelungen gibt es jedoch immer (z.B. administrative Tätigkeiten etc.)</p>
<p>Gibt es arbeitsrechtlich gesehen eine Obergrenze an Jahresstunden/Wochenstunden? 60, 70, 80... Wochenstunden?</p>	<p>EU-Richtlinie zu Ruhezeiten: Tagesarbeitszeit ist durchgehend mind. 11 h zu unterbrechen und auch die Wochenruhezeiten sind einzuhalten.</p>
<p>Geht eine MS mit einer neu besetzten Leitung zu einem Verband dazu, wo der MS Leiter davor in Pension geht. Wie hat die Neubesetzung der Leitung rechtlich zu erfolgen?</p>	<p>Die Stelle ist neu zu besetzen, es muss ausgeschrieben werden, da unabhängig davon, ob eine Gemeinde dem Gemeindeverband beiträgt oder nicht, die Stelle in Folge Pensionierung neu zu besetzen ist. Falls sich Gemeinden zu einem Gemeindeverband zusammenschließen ist die Stelle der Musikschulleitung ebenso durch Ausschreibung usw. zu besetzen, da hier ein neuer Rechtsträger entsteht.</p>
<p>Ad Betriebsübergang: Ich hatte 10 Leiterstunden (6 gefördert, 4 davon mit meiner Gemeinde zusätzlich ausgehandelt) und bin im alten Vertrag. Nun bin ich ab September keine Leiterin mehr aufgrund des Verbandsbeitrittes und habe 6 Absetzstunden bekommen, aber keine Leiterzulage. Ich mache nachwievor die administrativen Tätigkeiten – d. h. für mich sind nahezu keine Tätigkeiten weggefallen, aber meine Entlohnung hat sich wesentlich verringert. Ist das im Sinne des Betriebsübergangs für dieses Schuljahr zulässig?</p>	<p>Die LA-Zulage müsste sich weiterhin im Dienstvertrag finden und wäre ex-lege als Sondervertrag zu qualifizieren, in Folge des Betriebsüberganges.</p>

<p>Wenn sich Lehrende (ab 1.1.22) dafür interessieren, in das neue Dienstrecht zu optieren – wo kann ich den Fristenlauf nachlesen? Es macht anscheinend einen Unterschied, wenn sie ihren schriftlichen Antrag noch vor 31.12.2024 oder danach einreichen... Von den Fristen bis wann sie dann ein Angebot bekommen müssen. Richtig?</p>	<p>Ja es macht einen Unterschied. Wenn man noch 2024 einen schriftlichen Antrag abgibt, dass man in das neue Dienstrecht wechseln möchte erfolgt der Wechsel mit 1.1.2025. Wenn der Antrag erst 2025 abgegeben wird erfolgt der Wechsel mit dem darauf folgenden Monatswechsel. Die Fristen sind im § 121 Abs. 2 NÖ GBedG 2025 zu finden.</p>
<p>Muss Urlaub angemeldet werden? Wie sieht es mit Konferenzen zu Schulbeginn aus?</p>	<p>Planung, in Bezug auf die sonstigen Tätigkeiten aus Sicht der Musikschulleitung. Wie habe ich im Schuljahr die sonstigen Tätigkeiten geplant? Habe ich diese nur während des Schuljahres oder auch in den Ferien geplant? Wenn eine Rückberufung möglich ist, muss auch eine Anordnung während der Ferien möglich sein. Im Schnitt 6 Wochen Urlaub im Musikschullehrendenbereich. Konferenz könnte als besonderer dienstlicher Grund gesehen werden, ist aber vor dem Beginn der Hauptferien anzukündigen.</p>
<p>Kuraufenthalt: RECHTE/(Melde-)Pflichten - Dienstgeber/Dienstnehmer; Wann hat der Dienstnehmer einen Kuraufenthalt zu melden?</p>	<p>Neue Bestimmungen in § 46 NÖ GBedG 2025, Freistellung zur Erhaltung der Gesundheit;                  Es ist auf dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.</p>
<p>Bei der letzten Fortbildung wurde ein Programm zur Gegenüberstellung vom Verdienst altes und neues Dienstrecht vorgestellt, bekommen wir auch Zugang dazu?</p>	<p>Das Programm wurde bereits von den GVV's an die Gemeinden versendet</p>