

## **Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz (MDG) – Dienstrechtliche Regelungen (M0120/1-2016 – 26.07.2017)**

In diesem Erlass wird ein Überblick über die dienstrechtlichen Bestimmungen des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes (im Folgenden kurz: MDG) gegeben. Des Weiteren enthält dieser Erlass dienstliche Anweisungen bzw. Ermächtigungen, die in Konkretisierung dienstrechtlicher Regelungen ergehen bzw. geschaffen werden. Diese werden ausdrücklich als „Dienstanweisung“ oder „dienstliche Ermächtigung“ gekennzeichnet.

### **1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen (§§ 1 und 2)**

#### **1.1 Geltungsbereich**

Das MDG gilt für alle Lehrpersonen (und auch die Leiter/innen) an den Landesmusikschulen sowie am Landeskonservatorium, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen. Die Bestimmungen über die Dienstpflichten des Leiters gelten überdies für den Leiter/die Leiterin des Landeskonservatoriums, sofern er/sie nicht Lehrperson ist.

Nicht dem Geltungsbereich des Gesetzes unterliegen die Lehrpersonen an Gemeindemusikschulen sowie die Bediensteten der Musikschulverwaltung.

#### **1.2 Dienstgeber**

Dienstgeber ist das Land Tirol.

#### **1.3 Schuljahr, Unterrichtsjahr, Hauptferien, Schultage, schulfreie Tage**

Für den Dienstbetrieb wichtige Parameter sind u.a. das Schuljahr, das Unterrichtsjahr, die Schultage und die schulfreien Tage. Das MDG definiert diese Parameter wie folgt:

- **Schuljahr** ist der Zeitraum vom zweiten Montag im September bis zum Beginn des nächsten Schuljahres.
- **Unterrichtsjahr** ist der Zeitraum vom Beginn des Schuljahres bis zum Beginn der Hauptferien.
- **Schultage** sind alle Tage des Unterrichtsjahres, sofern es sich nicht um schulfreie Tage handelt.

**Schulfrei** sind:

- die Sonntage,
- die Samstage (mit bestimmten Ausnahmen),
- der 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- der 1. und 2. November (Allerheiligen und Allerseelen),
- der 8. Dezember (Mariä Empfängnis),
- die Tage vom 24. Dezember bis einschließlich 5. Jänner (Weihnachtsferien) sowie der 23. Dezember, sofern er auf einen Montag fällt,
- der 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- die Tage vom zweiten Montag im Februar bis zum darauffolgenden Sonntag (Semesterferien),
- der 19. März (Festtag des Landespatrons),

- die Tage vom Samstag vor dem Palmsonntag bis einschließlich Dienstag nach Ostern (Osterferien),
- der 1. Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- die Tage vom Samstag vor bis einschließlich Dienstag nach Pfingsten (Pfingstferien),
- Fronleichnam und
- die Tage vom Samstag, der frühestens auf den 5. und spätestens auf den 11. Juli fällt, bis zum Beginn des nächsten Schuljahres (Hauptferien).

Es besteht keine Möglichkeit, schulfreie Tage auf andere Tage zu verlegen. Insbesondere ist es unzulässig, so genannte Fenstertage zu schulfreien Tagen zu erklären und im Gegenzug Tage, die schulfrei sind, als Schultage festzulegen.

#### 1.4 Unterrichtsstunde, Blockunterricht, Schulveranstaltungen

Für den Unterrichtsbetrieb bedeutsame Begriffe sind u.a. die Unterrichtsstunde sowie Schulveranstaltungen. Das MDG trifft diesbezüglich folgende Regelungen:

- Eine **Unterrichtsstunde** ist eine Dienstleistungseinheit zu 50 Minuten (alle sonstigen Dienstleistungsstunden sind Stunden zu 60 Minuten).
- **Blockunterricht** ist das Unterrichten eines Faches in zusammenhängenden Zeiträumen (Blöcken) von mehreren Stunden, Tagen oder Wochen.
- **Schulveranstaltungen** sind Veranstaltungen, die den lehrplanmäßigen Unterricht ergänzen und insbesondere der Förderung der musischen Anlage der Schüler dienen, beispielsweise Wettbewerbe, Konzerte oder Klassenabende.

## 2 Anstellung von Lehrpersonen

Zur Anstellung von Lehrpersonen ist **ausschließlich die Landesregierung (Dienstgeber)** zuständig.

Die Verwendung von Lehrpersonen an der Schule ist nur dann statthaft bzw. Lehrpersonen werden nur dann entlohnt, wenn den Schulleitungen eine schriftliche Zuweisung seitens des Dienstgebers vorliegt.

## 3 Dienstverhältnis (§§ 4 und 5)

### 3.1 Aufnahme

Als Lehrpersonen dürfen nur Personen aufgenommen werden, die

- die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt oder zumindest das Recht des Zugangs zum Beruf einer Lehrperson an einer Landesmusikschule oder am Landeskonservatorium haben,
- voll handlungsfähig sind und
- die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, besitzen.

Unter fachlicher Eignung sind

- die Erfüllung der im MDG festgelegten besonderen Einreichungserfordernisse (Ausbildungen),
- die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift sowie
- die erfolgreiche Absolvierung eines Probespiels sowie eines Lehrauftrittes mit Schülern (Studierenden) unterschiedlicher Leistungsstufen

zu verstehen.

### **Zur Sprachbeherrschung:**

Bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist die fachliche Eignung gegeben, wenn ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachgewiesen wird.

### **Zur Beurteilung des Probespiels und des Lehrauftrittes:**

Die Beurteilung des Probespiels und des Lehrauftrittes hat durch eine Kommission zu erfolgen. Die Kommission hat das Probespiel und den Lehrauftritt hinsichtlich der künstlerischen Qualifikation sowie der pädagogischen und didaktischen Eignung als Gesamtbeurteilung mit den Beurteilungsstufen „hervorragend geeignet“, „sehr gut geeignet“, „geeignet“ oder „nicht geeignet“ zu werten. Bei mehr als einem Bewerber hat die Kommission dem Dienstgeber auf der Grundlage ihrer Beurteilung unverzüglich einen gereihten Besetzungsvorschlag zu erstatten.

Kommt wegen des besonderen Profils der auszuschreibenden Stelle (z. B. Planstelle einer Lehrkraft für das Fach „Komposition“) weder ein Probespiel noch ein Lehrauftritt in Betracht, so hat die Kommission eine Stellungnahme über die fachliche Eignung der Person abzugeben.

## **3.2 Befristetes und unbefristetes Dienstverhältnis**

### **a) Grundsätzliche Regelungen**

Wird ein Dienstverhältnis mit einer Lehrperson erstmals begründet, so ist dieses zu befristen. Die Befristung darf höchstens 53 Kalenderwochen dauern. Für den ersten Monat des Dienstverhältnisses kann eine Probezeit vereinbart werden. Ist ein/e Bewerber/in bereits als Lehrperson in einem unbefristeten Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstgeber tätig gewesen, so kann bei der erstmaligen Begründung des neuen Dienstverhältnisses von dieser Befristung abgesehen werden.

Das befristete Dienstverhältnis kann einmal auf bestimmte Zeit verlängert werden. Die Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da an so angesehen, als wäre es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden.

### **b) Sonderbestimmungen für Lehrpersonen, die nur zur Vertretung anderer Lehrpersonen aufgenommen wurden und/oder in der Entlohnungsgruppe m15 oder I3 eingestuft sind, sowie für Lehrpersonen, die über einen befristeten Aufenthaltstitel verfügen**

Für diese Personen gelten folgende Spezialregelungen:

- Das Dienstverhältnis kann mehrmals hintereinander auf eine bestimmte Zeit verlängert werden.
- Der Verlängerungszeitraum ist jeweils unter Bedachtnahme auf den Personalbedarf zu bestimmen und darf auch drei Monate übersteigen.

## **4 Verwendung der Lehrpersonen an Landesmusikschulen (§§ 6 bis 13)**

### **4.1 Zuweisung**

Die Lehrperson ist einer oder mehreren Landesmusikschulen zur Dienstleistung zuzuweisen. Die Lehrperson kann mehreren Landesmusikschulen insbesondere dann zur Dienstleistung zugewiesen werden, wenn sie an einer Landesmusikschule nicht in dem im Dienstvertrag vereinbarten Beschäftigungsausmaß verwendet werden kann, oder zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden soll.

Die Zuweisung kann jederzeit geändert werden. Dabei sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Lehrperson nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Bewerben sich mehrere Lehrpersonen mit gleicher Qualifikation um eine Verwendung an einer Landesmusikschule, der sie nicht zur Dienstleistung zugewiesen sind, so hat der Zuweisung die Absolvierung eines Probespiels sowie eines Lehrauftrittes mit Schülern unterschiedlicher Leistungsstufen aller Bewerber vor einer Kommission voranzugehen.

## 4.2 Stammschule

Ist die Lehrperson einer einzigen Landesmusikschule zur Dienstleistung zugewiesen, so gilt diese als ihre **Stammschule**.

Ist die Lehrperson mehreren Landesmusikschulen zur Dienstleistung zugewiesen, so ist die Stammschule vom Dienstgeber festzulegen. Die Landesregierung legt diesbezüglich Folgendes fest: Wenn eine Lehrperson mehreren Landesmusikschulen zur dauernden Dienstleistung zugewiesen ist, gilt als Stammschule jene Landesmusikschule, an der die größere bzw. die größte Zahl an Unterrichtsstunden zu leisten ist. Bei gleich großem Stundenausmaß gilt jene Landesmusikschule als Stammschule, die am wenigsten weit vom Wohnort der Lehrperson (Luftlinie) entfernt liegt. Die betreffende Landesmusikschule bleibt - unabhängig von der Zahl der von der Lehrperson dort künftig zu haltenden Unterrichtsstunden - so lange die Stammschule der Lehrperson, bis der Dienstgeber eine andere Landesmusikschule als Stammschule bestimmt.

Wenn eine Lehrperson sowohl einer Landesmusikschule als auch dem Landeskonservatorium dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist, ist die Landesmusikschule für Eingaben betreffend die Dienstleistung an der Landesmusikschule Stammschule und das Landeskonservatorium für Eingaben betreffend die Dienstleistung am Landeskonservatorium.

## 4.3 Leiter/Leiterinnen

Zu Leitern/Leiterinnen von Landesmusikschulen dürfen nur Lehrpersonen bestellt werden, die die Einreihungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ml2 oder l2a2 erfüllen und die für die Leitung einer Landesmusikschule erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen.

Die Leiterstelle ist, außer im Fall der Wiederbestellung, im Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren zu besetzen. Eine frei gewordene oder frei werdende Leiterstelle ist ehestens, längstens jedoch binnen zwei Monaten nach ihrem Freiwerden auszuschreiben. Die Ausschreibung ist im Internet auf der Homepage des Landes zu veröffentlichen. Die Bewerbungsgesuche sind innerhalb der Bewerbungsfrist, die nicht kürzer als zwei Wochen sein darf, im Dienstweg einzureichen.

Bestellungen zu Leitern/Leiterinnen sind für einen **Zeitraum von fünf Jahren** wirksam. Wiederbestellungen sind zulässig. Wird eine Wiederbestellung nicht vorgenommen, ist die Leiterstelle neu auszuschreiben.

Leiter/innen sind jederzeit ihrer Funktion zu entheben, wenn

- nachträglich in ihrer Person gelegene Gründe bekannt geworden oder entstanden sind, aufgrund deren davon auszugehen ist, dass die Eignung als Leiter/in nicht gegeben war oder weggefallen ist oder
- sie die mit ihrer Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

#### 4.4 Vertretung des Leiters/der Leiterin

An jeder Landesmusikschule ist eine Lehrperson als **Stellvertreter/in des Leiters/der Leiterin** zu bestellen. Der Stellvertreter/die Stellvertreterin hat bei Verhinderung des Leiters/der Leiterin die diesem/ihr obliegenden Aufgaben wahrzunehmen.

Der Stellvertreter/die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall ausschließlich die dringend notwendigen Amtsgeschäfte zu erledigen. Stellvertretern/Stellvertreterinnen stehen - anders als betrauten Leiter/innen - keine Abschlagstunden zu. Das bedeutet, dass sie die Vertretungsfunktion zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit ausüben haben. Entsprechende Stunden sind im Aufgabenbereich „sonstige Tätigkeiten“ zu veranschlagen. Zu einem Entfall von Unterrichtsstunden (im Wege einer Stundenplanänderung) darf es nur in Fällen kommen, in denen dringende Amtsgeschäfte nicht zu einem anderen Zeitpunkt erledigt werden können. Die für den Leiter/die Leiterin festgelegten Bürozeiten gelten nicht für Stellvertreter/innen.

Als Stellvertreter/innen dürfen nur Lehrpersonen bestellt werden, die die Einreichungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ml2 bzw. l2a2 erfüllen und die für die Erfüllung der mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen.

Die Bestellung hat auf der Grundlage eines Vorschlages des Leiters/der Leiterin zu erfolgen. Bestellungen zu Stellvertretern/Stellvertreterinnen sind jeweils für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Wiederbestellungen sind zulässig. Die für Leiter/innen geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf Stellvertreter/innen anzuwenden.

**Im Fall der Verhinderung des Leiters/der Leiterin und des Stellvertreters/der Stellvertreterin** ist der Leiter/die Leiterin von jener vollbeschäftigten Lehrperson zu vertreten, die der höchsten Entlohnungsgruppe angehört. Kommen demnach mehrere Lehrpersonen als Stellvertreter/innen in Betracht, obliegt die Stellvertretung jener Lehrperson, die die längste Verwendungszeit an der betreffenden Landesmusikschule aufweist.

#### 4.5 Betraute/r Leiter/in

Ist zu erwarten, dass der Leiter/die Leiterin für einen längeren Zeitraum als einen Monat an der Wahrnehmung seiner Aufgaben gehindert ist, so kann der Dienstgeber zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Schulbetriebes eine Lehrperson mit der vorübergehenden Leitung der Landesmusikschule betrauen (betraute/r Leiter/in). Die betreffende Lehrperson muss die Einreichungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ml2 bzw. l2a2 erfüllen und persönlich und fachlich geeignet sein.

Für betraute Leiter/innen gelten alle für Leiter/innen bestehenden Sonderregelungen. Insbesondere stehen ihnen - anders als den Stellvertretern/Stellvertreterinnen - die für Leiter/innen vorgesehenen Abschlagstunden zu und gelten für sie die Bestimmungen über die Anwesenheitspflicht an der Schule.

Die für Leiter/innen geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf betraute Leiter/innen anzuwenden.

#### **4.6 Mit der Leitung teilbetrachte Lehrperson**

Wird für einen Leiter/eine Leiterin die Jahresnorm herabgesetzt, kann eine geeignete Lehrperson, die die Einreichungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ml2 oder l2a2 erfüllt und persönlich und fachlich geeignet ist, mit der Leitung teilbetraut werden. Die mit der Leitung teilbetrachte Lehrperson hat während der Abwesenheit des Leiters/der Leiterin die an der Landesmusikschule anfallenden Leitungsaufgaben wahrzunehmen. Die für Leiter/innen geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf teilbetrachte Leiter/innen anzuwenden.

Der Leiter/die Leiterin hat eine Dienstenteilung dahingehend zu treffen, dass während seiner/ihrer Abwesenheit von der Schule eine dauernde Vertretung sichergestellt ist.

#### **4.7 Expositurleiter/innen**

Der Dienstgeber kann für eine im Musikschulplan festgelegte Expositur einer Landesmusikschule eine Lehrperson zum Expositurleiter/zur Expositurleiterin bestellen.

Die Bestellung zum Expositurleiter/zur Expositurleiterin hat auf der Grundlage eines Vorschlages des Leiters/der Leiterin zu erfolgen. Zu Expositurleitern/Expositurleiterinnen dürfen nur Lehrpersonen bestellt werden, die die für die Leitung einer Expositur erforderlichen fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten aufweisen.

Die Bestellung zum Expositurleiter/zur Expositurleiterin ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Die für Leiter/innen geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf Expositurleiter/innen anzuwenden.

Expositurleiter/innen haben entsprechend den Weisungen des Leiters/der Leiterin für einen ordnungsgemäßen Schulbetrieb an der Expositur zu sorgen. Sie haben insbesondere Informationsveranstaltungen abzuhalten, Übungsabende, Konzerte und Vortragsstunden zu organisieren und die Erziehungsberechtigten zu beraten.

Ist ein/e Expositurleiter/in vorübergehend an der Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben gehindert, so sind diese vom Leiter/von der Leiterin wahrzunehmen.

#### **4.8 Fachgruppenleiter/innen**

Der Dienstgeber kann für folgende, landesweit bestehende Fachgruppen eine Lehrperson zum Fachgruppenleiter/zur Fachgruppenleiterin bestellen:

- a) Blechblasinstrumente,
- b) Elementare Musikpädagogik,
- c) Gesang und Stimme,
- d) Holzblasinstrumente,
- e) Jazz- und Populärmusik,
- f) Saiten- und Zupfinstrumente,
- g) Schlaginstrumente,
- h) Streichinstrumente,
- i) Tasteninstrumente und
- j) Volksmusik.

Die betreffende Lehrperson muss die Einreihungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe ml2 bzw. l2a2 erfüllen und die für die Leitung der jeweiligen Fachgruppe erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen. Eine Lehrperson kann auch zum/zur Fachgruppenleiter/in für mehrere Fachgruppen bestellt werden.

Die Bestellung zum Fachgruppenleiter/zur Fachgruppenleiterin ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Die für Leiter/innen geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf Fachgruppenleiter/innen anzuwenden.

Den Fachgruppenleitern/Fachgruppenleiterinnen obliegt die Ausarbeitung von Konzepten zur Gewährleistung eines qualitätvollen Unterrichts, die Ausarbeitung eines Maßnahmenkatalogs zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Landesmusikschulwesens und die Unterstützung des Dienstgebers bei der landesweiten fachlichen Koordination der Unterrichtsinhalte.

#### **4.9 Verwendungsbezeichnung**

Die Lehrpersonen an den Landesmusikschulen führen die Verwendungsbezeichnung „Musikpädagoge/Musikpädagogin“, die Leiter/innen einer Landesmusikschule die Verwendungsbezeichnung „Direktor/Direktorin“.

### **5 Verwendung der Lehrpersonen am Landeskonservatorium (§§ 14 bis 20)**

#### **5.1 Zuweisung**

Die Lehrperson ist dem Landeskonservatorium zur Dienstleistung zuzuweisen.

#### **5.2 Leiter/in, Leiter-Stellvertreter/in**

##### a) Leiter/in:

Für das Landeskonservatorium ist ein Leiter/eine Leiterin zu bestellen. Diese/r muss die für die Leitung des Landeskonservatoriums erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen.

Bezüglich des Bestellungsprozederes, der Bestelldauer, der Wiederbestellungsmöglichkeit und der Möglichkeit der Funktionsenthebung gelten dieselben Bestimmungen wie für Leiter/innen von Landesmusikschulen.

##### b) Leiter-Stellvertreter/in:

Die Landesregierung hat eine Lehrperson, zum Stellvertreter/zur Stellvertreterin des Leiters/der Leiterin zu bestellen. Diese/r muss die für die Erfüllung der mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen.

Bezüglich des Bestellungsprozederes, der Bestelldauer, der Wiederbestellungsmöglichkeit und der Möglichkeit der Funktionsenthebung gelten dieselben Bestimmungen wie für Leiter-Stellvertreter/innen an Landesmusikschulen.

### **5.3 Betraute/r Leiter/in**

Ist zu erwarten, dass der Leiter/die Leiterin für einen längeren Zeitraum als einen Monat an der Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben gehindert ist, so kann der Dienstgeber zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Studienbetriebs eine Lehrperson mit der vorübergehenden Leitung des Landeskonservatoriums betrauen (betrachte/r Leiter/in). Die betreffende Lehrperson muss persönlich und fachlich geeignet sein. Die für den Leiter/die Leiterin geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf den betrauten Leiter/die betraute Leiterin anzuwenden.

Ein betrauter Leiter/eine betraute Leiterin ist für die Dauer der Betrauung von der Pflicht zur Unterrichtserteilung befreit.

### **5.4 Mit der Leitung teilbetrachte Lehrperson**

Wird für den Leiter/die Leiterin das Beschäftigungsausmaß oder die Jahresnorm herabgesetzt, kann eine Lehrperson, die persönlich und fachlich geeignet ist, mit der teilweisen Vertretung des Leiters/der Leiterin betraut werden. Die mit der Leitung teilbetrachte Lehrperson hat während der Abwesenheit des Leiters/der Leiterin die am Landeskonservatorium anfallenden Leitungsaufgaben wahrzunehmen. Die für den Leiter/die Leiterin geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf den teilbetrauten Leiter/die teilbetrachte Leiterin anzuwenden.

Der Leiter/die Leiterin hat eine Diensterteilung dahingehend zu treffen, dass während seiner/ihrer Abwesenheit vom Landeskonservatorium eine dauernde Vertretung sichergestellt ist.

### **5.5 Fachbereichsleiter/innen**

Der Leiter/die Leiterin kann für folgende Fachbereiche eine Lehrperson zum Fachbereichsleiter/zur Fachbereichsleiterin bestellen:

- a) Blechblasinstrumente und Schlagwerk,
- b) Gesang,
- c) Holzblasinstrumente,
- d) Instrumental-(Gesangs-)pädagogisches Studium (IGP),
- e) Jazz und improvisierte Musik,
- f) Lehrgänge,
- g) Musiktheorie,
- h) Streichinstrumente, Orchester,
- i) Tasteninstrumente und Korrepetition,
- j) Wiltener Sängerknaben und
- k) Zupfinstrumente.

Die betreffende Lehrperson muss die für die Leitung des jeweiligen Fachbereichs erforderliche persönliche und fachliche Eignung aufweisen. Eine Lehrperson kann auch zum Fachbereichsleiter/zur Fachbereichsleiterin für mehrere Fachbereiche bestellt werden.

Die Bestellung zum Fachbereichsleiter/zur Fachbereichsleiterin ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Die für den/die Leiter/in geltenden Regelungen über die Funktionsenthebung sind auch auf Fachbereichsleiter/innen anzuwenden.

Die Fachbereichsleiter/innen haben folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Unterstützung des Leiters/der Leiterin bei der Erstellung der Lehrfächerverteilung
- Übernahme des Prüfungsvorsitzes bei allen Aufnahme-, Zwischen-, Kontroll- und Abschlussprüfungen
- Mitarbeit bei Stellenbesetzungen
- Mitgestaltung bei der Festlegung der künstlerischen, organisatorischen und strategischen Ausrichtung des Landeskonservatoriums
- Befassung mit Beschwerden und Problemen von Lehrpersonen und Studierenden (Schülern/Schülerinnen) des Fachbereichs
- Durchführung der Qualitätskontrolle innerhalb des Fachbereichs
- Mitarbeit bei der Organisation von künstlerischen Projekten
- Teilnahme an Fachbereichsleitersitzungen
- Information und Beratung des Leiters/der Leiterin.

## **5.6 Verwendungsbezeichnung**

Die Lehrpersonen am Landeskonservatorium führen die Verwendungsbezeichnung „Professor/Professorin“, der Leiter/die Leiterin des Landeskonservatoriums die Verwendungsbezeichnung „Direktor/Direktorin“.

## **6 Gemeinsame Bestimmungen für Lehrpersonen an Landesmusikschulen und am Landeskonservatorium**

### **6.1 Vorübergehende Verwendung bei einer Dienststelle der Landesverwaltung**

Die Lehrperson kann bei Bedarf mit ihrer Zustimmung unter gänzlicher oder teilweiser Freistellung vom Dienst vorübergehend einer Dienststelle der Landesverwaltung zugeteilt werden.

Der Zustimmung der Lehrperson bedarf es nicht, wenn die vorübergehende Verwendung bei einer Dienststelle der Landesverwaltung für einen Zeitraum erfolgt, in dem die Lehrperson aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses wegen ihres gesundheitlichen Zustandes zwar für den Dienst als Lehrperson, nicht aber für den Verwaltungsdienst ungeeignet ist.

### **6.2 Verwendungsbeschränkungen**

Lehrpersonen, die

- miteinander verheiratet sind oder in eingetragener gleichgeschlechtlicher Partnerschaft leben, zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen (eine Lehrperson ist Adoptivelternteil, die andere Lehrperson ist Adoptivkind) oder
- miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind (Beispiele: eine Lehrperson ist Vater/Mutter, Großvater/Großmutter, Bruder/Schwester, Schwiegervater/Schwiegermutter, Schwager/Schwägerin der anderen Lehrperson)

dürfen an derselben Landesmusikschule bzw. am Landeskonservatorium grundsätzlich nicht im dienstlichen Verhältnis der Über- und Unterordnung verwendet werden.

Ein Verhältnis der Über- und Unterordnung liegt vor, wenn eine Lehrperson Leiter/in und damit Dienstvorgesetzte/r der anderen Lehrperson ist.

Alle Lehrpersonen sind dazu verpflichtet, sie betreffende Tatsachen, die zu einer Verwendungsbeschränkung führen können, dem Dienstgeber zu melden.

Der Dienstgeber kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen gestatten, wenn eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

## 7 Dienstpflichten der Lehrperson (§§ 23 bis 32)

### 7.1 Allgemeine Dienstpflichten

#### A) Aufgabenerfüllung

Die Lehrperson ist verpflichtet, die ihr obliegenden Unterrichtsaufgaben sowie die sonstigen Tätigkeiten unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung, treu, gewissenhaft und unparteiisch mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigener Initiative zu besorgen.

- **„treu“ und „gewissenhaft“:** Die Lehrperson hat insbesondere Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Eifer, Fleiß und Wahrhaftigkeit an den Tag zu legen. Eine Verletzung der Pflicht zur treuen und gewissenhaften Aufgabenbesorgung liegt beispielsweise vor, wenn die Lehrperson Behörden sowie Personen, mit denen sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit in Kontakt tritt, täuscht (z. B. indem sie zu Unrecht Reisegebühren verrechnet oder zur Erlangung eines Sonderurlaubes falsche Tatsachen angibt).
- **„mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln“:** Die Lehrperson ist dazu angehalten, ihr Bestes zu geben.
- **„aus eigener Initiative“:** Die Lehrperson hat ihre Aufgaben auch ohne konkrete Anweisung hierzu zu erfüllen. Eine Lehrperson handelt beispielsweise pflichtwidrig, wenn sie ihre Aufgaben zwar erfüllt, dies jedoch nicht auf Grund von Eigeninitiative, sondern immer nur auf Weisung von Vorgesetzten oder Aufforderung von Kollegen.

#### B) Vertrauenswahrung

Die Lehrperson hat in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Diese Pflicht wird immer dann verletzt, wenn die Lehrperson durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten Dritten Anlass gibt, zu zweifeln, dass sie bei der Besorgung der ihr übertragenen Aufgaben

- immer rechtmäßig vorgehen werde bzw.
- sich ausschließlich von dienstlichen Interessen leiten lassen werde und damit ihre Glaubwürdigkeit verliert.

Ein außerdienstliches Verhalten kann nur dann eine Dienstpflichtverletzung darstellen, wenn dadurch Rückwirkungen auf den Dienst entstehen. Ob das außerdienstliche Verhalten der Lehrperson an die Öffentlichkeit gedrungen ist, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Die Pflicht zur Vertrauenswahrung wird beispielsweise verletzt, wenn eine Lehrperson

- bei Ausübung des Dienstes strafbare Handlungen begeht (z. B. Diebstahl an Kollegen, tätliche Angriffe auf einen Vorgesetzten/eine Vorgesetzte) oder
- die Würde eines Kollegen/einer Kollegin oder eines Vorgesetzten/einer Vorgesetzten verletzt oder den Betriebsfrieden und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich stört.

### C) Berufliche Fortbildung

Die Lehrperson hat um ihre berufliche Fortbildung bestrebt zu sein. Sie ist verpflichtet, auf Anordnung des Dienstgebers oder des Leiters/der Leiterin dienstliche Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren. Hierzu hat sie insbesondere an Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen sowie die erforderlichen Prüfungen abzulegen.

### D) Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

Die Lehrperson hat als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sowie als Mitarbeiter/in ihren Vorgesetzten und anderen Lehrpersonen mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie hat im Umgang mit ihren Vorgesetzten und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

### E) EDV-Kenntnisse und EDV-Anwendungen (Dienstanweisung)

Die Lehrperson hat sich jene **EDV-Kenntnisse** anzueignen, die erforderlich sind, um die für Lehrpersonen bestimmten Applikationen der vom Dienstgeber verwendeten Schulverwaltungssoftware bedienen und die Emails, die ihr der Dienstgeber auf das für sie zum Zwecke der Informationsübermittlung eingerichtete Email-Postfach übermittelt, abrufen zu können. Erforderlichenfalls hat der Leiter/die Leiterin die Lehrpersonen entsprechend zu schulen und den Lehrpersonen für die Dateneingabe und -abfrage einen Computer der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Die Lehrperson hat das vom Dienstgeber für sie eingerichtete **Email-Postfach** in jeder Woche, in der sie Dienstleistungen zu erbringen hat, zumindest ein Mal einzusehen und allenfalls übermittelte Informationen zur Kenntnis zu nehmen.

## 7.2 Lehramtliche Pflichten

### A) Unterrichtsleistung

Die Lehrperson ist zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts sowie zur Erfüllung der sonstigen aus ihrer lehramtlichen Stellung sich ergebenden Obliegenheiten verpflichtet und hat die vorgeschriebene Unterrichtszeit einzuhalten.

Die Lehrperson hat in **eigenständiger und verantwortlicher Unterrichtsarbeit** an der Erfüllung der Aufgabe der Landesmusikschulen (des Landeskonservatoriums) mitzuwirken. In diesem Sinne und entsprechend dem jeweils anzuwendenden Lehrplan hat sie

- einen dem Stand der Wissenschaft entsprechenden Unterricht zu erteilen,
- die Schüler/innen (Studierenden) zur Selbsttätigkeit und zur Beteiligung an Gemeinschaftsprojekten (z. B. Ensemblearbeit, Gruppenmusizieren) anzuleiten,
- die Schüler/innen (Studierenden) nach Möglichkeit zu den ihren Anlagen entsprechenden besten Leistungen zu führen sowie
- durch geeignete Methoden und durch zweckmäßigen Einsatz von Unterrichtsmitteln den Ertrag des Unterrichts zu sichern und durch entsprechende Übungen zu festigen.

Die Unterrichtsverpflichtung umfasst insbesondere auch **die Pflicht zur Leitung von bzw. zum Unterricht in Ensembles.**

### **Sonderbestimmungen für Lehrpersonen an Landesmusikschulen:**

Alle Lehrpersonen an Landesmusikschulen haben **erforderlichenfalls auch fächerübergreifenden Unterricht in der Elementarstufe sowie Unterricht in Rhythmusschulung, Klassenmusizieren und Musikkunde zu erteilen**. Lehrpersonen an Landesmusikschulen, die Klavier unterrichten, haben die Pflicht zur Korrepetition.

Lehrpersonen an Landesmusikschulen haben des Weiteren (Dienstanweisung):

- Schüler/innen mit nicht entsprechendem Lernerfolg zur Ablegung einer Kontrollprüfung vorzuschlagen
- zu Ansuchen von Schülern/Schülerinnen betreffend Befreiung von einem Nebenfach, Schulgelderlassung und ähnlichen Ansuchen Stellung zu nehmen
- das zweimalige unentschuldigte Fernbleiben eines Schülers/einer Schülerin vom Unterricht und grobe Verstöße von Schülern/Schülerinnen gegen die Schulordnung unverzüglich dem Leiter/der Leiterin zu melden.

#### B) Unterrichtssprache

Der Unterricht ist in **deutscher Sprache** zu erteilen.

#### C) Unterrichtsplanung

Der Unterricht ist **sorgfältig zu planen**. Die Unterrichtsplanung hat zu umfassen:

- die zeitliche Verteilung sowie die Gewichtung der Ziele und Inhalte des Unterrichtes,
- die Methoden, die zur Bearbeitung der Inhalte und zur Erreichung der Ziele angewendet werden.

Die Planung hat in der Form einer schriftlichen Jahresplanung sowie ergänzender schriftlicher mittel- und kurzfristiger Planungen während des Schuljahres zu erfolgen.

### **7.3 Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten**

Die Lehrperson hat ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist (Weisungsfreistellung), zu befolgen.

- **Weisung:** Unter Weisung versteht man eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Anweisung, die an einen oder eine Gruppe von (dem Weisungsgeber/der Weisungsgeberin) untergeordneten Organwaltern ergeht. Sie ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation.
- **Vorgesetzte:** Vorgesetzte der Lehrperson sind der Leiter/die Leiterin und alle Landesbediensteten, die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die Lehrperson betraut sind.

Die Lehrperson hat die Befolgung einer Weisung abzulehnen, wenn

- die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder
- sie durch die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

Hält die Lehrperson eine Weisung eines/einer Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat sie, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung ihre Bedenken dem/der Vorgesetzten mitzuteilen. Erteilt hierauf der/die Vorgesetzte dieselbe Weisung schriftlich, so hat sie die Lehrperson zu befolgen. Tut der/die Vorgesetzte dies nicht, so gilt die Weisung als zurückgezogen.

## 7.4 Amtsverschwiegenheit

Die Lehrperson ist über alle ihr ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem sie über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Objekt der Geheimhaltung sind geheime Tatsachen. Darunter sind Tatsachen zu verstehen, deren Kenntnis sich auf einen geschlossenen oder schließbaren Kreis von Personen beschränkt. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht nur dann, wenn die betreffende Tatsache der Lehrperson ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt ist und an der Geheimhaltung ein Interesse der erwähnten Art besteht. Sie besteht nicht gegenüber Personen, denen gegenüber die Lehrperson über solche Tatsachen eine amtliche Mitteilung zu machen hat (das sind beispielsweise die Vorgesetzten oder die Organe des Rechnungshofes). Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses (für unbegrenzte Zeit).

Hat die Lehrperson vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat sie dies dem Dienstgeber zu melden. Der Dienstgeber hat daraufhin zu entscheiden, ob und in welchem Umfang die Lehrperson von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist.

Wird die Lehrperson im Zuge eines Gerichts- oder Verwaltungsverfahrens unvorhergesehen über derartige Angelegenheiten befragt, so hat sie die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, so hat sie beim Dienstgeber die Entbindung der Lehrperson von der Amtsverschwiegenheit zu beantragen.

## 7.5 Befangenheit

Die Lehrperson hat 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 ziehen.

Unbefangenheit liegt dann vor, wenn eine Lehrperson in der Lage ist, eine objektive (sachliche), unparteiische Entscheidung zu treffen. Es genügen bereits Zweifel am Bestehen dieser Objektivität. Diese Zweifel müssen sich allerdings auf wichtige Gründe zurückführen lassen. Als wichtige Gründe kommen beispielsweise in Frage: verwandtschaftliche Beziehungen, Beteiligung des anderen Ehepartners, freund- oder feindschaftliche Beziehungen zu einem Beteiligten.

Wenn die Vertretung durch eine andere Lehrperson nicht sogleich bewirkt werden kann, hat der/die Befangene die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen.

## 7.6 Dienstverhinderung, ärztliche Untersuchung

Ist die Lehrperson durch Krankheit oder aus einem anderen wichtigen Grund an der Ausübung ihres Dienstes verhindert, so hat sie **dies unverzüglich dem Leiter/der Leiterin anzuzeigen**. Wenn die Lehrperson dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Leiter/die Leiterin dies verlangt, hat sie den Grund der Verhinderung unverzüglich **zu bescheinigen**.

Eine Lehrperson,

- die wegen Krankheit vom Dienst abwesend ist oder
- bei der berechnete Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung bestehen,

ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers **einer ärztlichen Untersuchung** zu unterziehen.

Kommt die Lehrperson ihren Verpflichtungen nicht oder nicht rechtzeitig nach, so gilt die Abwesenheit vom Dienst als nicht gerechtfertigt.

## **7.7 Meldepflichten**

### **7.7.1 Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung**

Wird der Lehrperson in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Landesmusikschule/des Landeskonservatoriums betrifft, so hat sie dies unverzüglich dem Leiter/der Leiterin zu melden. Keine Meldepflicht besteht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf (Ausnahme: der Leiter/die Leiterin hat auch hinsichtlich solcher Fälle eine Meldepflicht verfügt).

### **7.7.2 Dienstverhinderung, die ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen ist**

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes ist das Land berechtigt, den Schaden, der ihm aus der Dienstunfähigkeit einer Lehrperson, die von einem Dritten in rechtswidriger und schuldhafter Weise herbeigeführt wurde (Lohnfortzahlung bei Dienstunfähigkeit der Lehrperson), erwächst, gegenüber dem schädigenden Dritten geltend zu machen.

Damit der Dienstgeber entsprechende Schadenersatzansprüche geltend machen kann, muss in Fällen, in denen eine Dienstverhinderung der Lehrperson ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen ist, die betreffende Lehrperson dies unverzüglich dem Dienstgeber melden. Überdies hat die betreffende Lehrperson dem Dienstgeber auf sein Verlangen hin sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekanntzugeben.

### **7.7.3 Sonstige Meldepflichten**

Zu melden sind:

- jede Namensänderung
- jede Standesveränderung
- Wohnsitzänderungen
- jede Veränderung der Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en)
- Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung
- Bezug einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung
- durch Bescheid festgestellte Minderungen der Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 v. H.
- Besitz einer Bescheinigung des Pensionsversicherungsträgers über die vorläufige Krankenversicherung nach § 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes
- Verlust oder die Beschädigung der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsbehelfe
- Tatsachen, die zu einer Verwendungsbeschränkung führen könnten

Überdies sind die in sonstigen Rechtsvorschriften festgelegten Meldepflichten zu beachten.

## 7.8 Dienstweg

Die Lehrperson hat alle Anbringen (Anträge, Gesuche, Anzeigen, Beschwerden, sonstige Mitteilungen), die sich auf ihr Dienstverhältnis oder auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, beim Leiter/bei der Leiterin der Stammschule einzubringen. Die am Landeskonservatorium verwendete Lehrperson hat entsprechende Eingaben beim Leiter/bei der Leiterin des Landeskonservatoriums einzubringen. Der Leiter/die Leiterin hat die Eingaben unverzüglich an den Dienstgeber weiterzuleiten.

Ausnahmen: Der Dienstweg muss nicht eingehalten werden

- bei Gefahr in Verzug (d. h. wenn bei Einhaltung des Dienstweges der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich ist) oder
- wenn die Einhaltung des Dienstweges der Lehrperson nicht zumutbar ist (z. B. wenn es sich um eine Beschwerde über den zur Weiterleitung verpflichteten Vorgesetzten handelt)

## 7.9 Nebenbeschäftigung

Die Lehrperson hat

- jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung (das ist jede Nebenbeschäftigung, die die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt, z. B. die Tätigkeit als Lehrer an einer allgemein bildenden Pflichtschule),
- das durchschnittliche Wochenstundenausmaß, in dem die Nebenbeschäftigung ausgeübt wird und
- jede Änderung einer solchen (z. B. die Aufgabe der Nebenbeschäftigung)

unverzüglich zu melden. Übt eine Lehrperson eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechtes (z. B. einer Aktiengesellschaft) aus, so hat sie diese Tatsache jedenfalls, d. h. auch dann, wenn die Tätigkeit keine erwerbsmäßige ist, zu melden.

Unzulässige Nebenbeschäftigungen:

Jede Nebenbeschäftigung, die die Lehrperson **an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert**, die Vermutung ihrer **Befähigkeit** hervorruft oder sonstige **wesentliche dienstliche Interessen gefährdet**, ist unzulässig. **Unzulässig ist eine Nebenbeschäftigung insbesondere dann, wenn eine Lehrperson neben ihrem Dienstverhältnis als Musiklehrer/Musiklehrerin tätig ist und infolge dieser Tätigkeit eine oder mehrere Lehrpersonen an einer Landesmusikschule nicht mehr oder nicht mehr im bisherigen Ausmaß beschäftigt werden könnten.**

Im Zusammenhang mögen folgende Dienstanweisungen beachtet werden:

Lehrpersonen, die außerhalb ihres Dienstverhältnisses Dienstleistungen erbringen, die von Musikschülern/Musikschülerinnen bzw. ihren Erziehungsberechtigten regelmäßig in Anspruch genommen werden (z. B. Musikalienhandel, Verkauf von Musikinstrumenten, Instrumentenreparatur, Klavierstimmung), **ist es untersagt, in Ausübung ihres Dienstes für diese Dienstleistungen zu werben**. Ein entsprechendes Werbeverbot besteht auch im Hinblick auf einschlägige Dienstleistungen ihrer Ehegatten/Ehegattinnen oder eingetragenen Partner/Partnerinnen.

Lehrpersonen, die im Unterricht **Materialien einsetzen wollen, an denen ihnen die Urheberschaft oder Miturheberschaft zukommt, dürfen diese, sofern sie von den Schülern/Schülerinnen käuflich erworben werden müssen, nur nach vorheriger Genehmigung durch den Dienstgeber verwenden.** Gleiches gilt auch im Hinblick auf einschlägige Materialien, an denen ihren Ehegatten/Ehegattinnen oder eingetragenen Partnern/Partnerinnen die Urheberschaft oder Miturheberschaft zukommt. Der Dienstgeber darf eine Genehmigung nur erteilen, wenn die betreffenden Unterrichtsmaterialien in qualitativer Hinsicht zumindest gleichwertig mit allenfalls auf dem Markt befindlichen Konkurrenzprodukten sind und sie – bei bestehender Gleichwertigkeit - zudem preislich nicht höher liegen als diese.

## **7.10 Geschenkkannahme**

Der Lehrperson ist es untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Unter „Geschenken“ und „Vermögensvorteilen“ sind primär Geld (Provisionen), aber auch alle Vorteile zu verstehen, die einer Bewertung in Geld zugänglich sind (z. B. Urlaubsreisen oder die Erbringung von Dienstleistungen). Als „sonstige Vorteile“ sind beispielsweise die Vermittlung einer Nebenbeschäftigung oder eine Einladung anzusehen. Orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert (z. B. eine Flasche preisgünstigen Weins, ein Blumenstrauß oder eine kleine Bonbonniere) sind nicht als Geschenke zu betrachten.

Eine Geschenkkannahme liegt nur vor, wenn diese im Hinblick auf die amtliche Stellung der Lehrperson erfolgt. Darunter fallen Zuwendungen, die Lehrpersonen nur deswegen erhalten, weil sie im Schuldienst tätig sind. Durch die Einschränkung „im Hinblick auf die amtliche Stellung“ soll die Abgrenzung zur Privatsphäre der Lehrperson gezogen werden (z.B. sind Geburtstagsgeschenke aus dem Freundeskreis selbstverständlich erlaubt). Ehrengeschenke (das sind Geschenke, die anlässlich eines besonderen Anlasses übergeben werden, z. B. eine Kristallschale, die eine Lehrerin anlässlich ihrer Verheiratung von Klassenelternvertretern erhält) dürfen von Lehrpersonen entgegengenommen werden. Sie haben allerdings den Dienstgeber hievon in Kenntnis zu setzen. Untersagt der Dienstgeber innerhalb eines Monats die Annahme, so ist das Ehrengeschenk zurückzugeben.

## **7.11 Besondere Dienstpflichten der Leiter/innen (§§ 33 bis 42)**

### **7.11.1 Schulleitung**

Den Leiter/innen obliegt die Leitung der Landesmusikschule bzw. des Landeskonservatoriums. Ihre Aufgaben umfassen neben der Leitung insbesondere das Organisations- und Qualitätsmanagement, die Unterrichtsentwicklung, die Führung und die Personalentwicklung, die Gestaltung der Außenbeziehungen und die Öffnung der Landesmusikschule bzw. des Landeskonservatoriums sowie die Pflege der Verbindung mit den Schülern/Schülerinnen (Studierenden) und den Erziehungsberechtigten.

Die Leiter/innen haben für die Einhaltung aller Rechtsvorschriften und dienstlichen Weisungen, für die Führung der Amtsschriften und die Ordnung in der Landesmusikschule bzw. im Landeskonservatorium zu sorgen. Des Weiteren haben sie dem Schulerhalter wahrgenommene Mängel der Schulliegenschaften und ihrer Einrichtungen unverzüglich zu melden.

Die Leiter/innen sind die unmittelbaren Vorgesetzten aller Lehrpersonen und Verwaltungsbediensteten. Sie haben die Lehrpersonen, soweit erforderlich, in ihrer Unterrichtsarbeit zu beraten und sich vom Stand des Unterrichts und von den Leistungen der Schüler/Schülerinnen (der Studierenden) regelmäßig

zu überzeugen. Die Leiter/innen haben darauf zu achten, dass die Lehrpersonen ihre dienstlichen Aufgaben rechtmäßig, zweckmäßig, wirtschaftlich und sparsam besorgen. Sie haben die Lehrpersonen dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, Fehler und Missstände abzustellen, für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen und das dienstliche Fortkommen der Lehrpersonen entsprechend ihren Leistungen zu fördern.

Dem Leiter/der Leiterin obliegt überdies:

- die Entscheidung über die Aufnahme von Schülern/Schülerinnen (Studierenden) unter Berücksichtigung der fachlichen, räumlichen und personellen Möglichkeiten
- die Zuteilung der Schüler/Schülerinnen (Studierenden) an die Lehrpersonen nach Anhörung der betreffenden Lehrpersonen
- die Entscheidung über den Übertritt eines Schülers/einer Schülerin (Studierenden) in eine andere Klasse (Lehrerwechsel)
- die Fertigung von Schulnachrichten, Zeugnissen und Prüfungsurkunden.

Leiter/innen von Landesmusikschulen trifft darüber hinaus die Verpflichtung zur

- Entscheidung über die Abhaltung von Kontrollprüfungen
- Setzung von Maßnahmen bei Verstößen gegen die Schulordnung
- Befreiung eines Schülers/einer Schülerin vom Unterricht in einem Ergänzungsfach
- Behandlung von Ansuchen um Schulgelderlassung und ähnlichen Ansuchen.

#### **7.11.2 Anwesenheit des Leiters/der Leiterin in der Landesmusikschule (im Landeskonservatorium)**

Die Leiter/innen haben während des Unterrichtsjahres in jeder Schulwoche im Regelfall 40 Stunden in der Landesmusikschule anwesend zu sein, es sei denn, seine/ihre Abwesenheit ist gerechtfertigt.

Dienstanweisung:

Eine zwingende Anwesenheitspflicht besteht von Montag bis Freitag in der Zeit von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr (= Kernzeit). Im Einzelfall ist eine Verschiebung der Kernzeit nach vorheriger Genehmigung durch den Dienstgeber möglich.

Teilzeitbeschäftigte Leiter/innen haben in einem solchen Stundenausmaß anwesend zu sein, das sich aus der Multiplikation der Zahl 40 mit dem prozentuellen Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ergibt.

Bei einer mehr als sechsstündigen Dienstzeit ist eine nicht zur Dienstzeit zählende Ruhepause von einer halben Stunde einzuhalten.

Ist der Leiter/die Leiterin des Landeskonservatoriums ein/e Bedienstete/r der allgemeinen Landesverwaltung, bestimmt sich seine/ihre Anwesenheitsverpflichtung nach den für ihn jeweils geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen.

Innerhalb des Anwesenheits-Zeitraumes ist die Abwesenheit beispielsweise dann gerechtfertigt, wenn der Leiter/die Leiterin auswärts eine Dienstpflicht (z. B. Teilnahme an einer Konferenz) zu erfüllen hat. Der Leiter/die Leiterin muss für die Zeit einer allfälligen Abwesenheit von der Landesmusikschule (vom Landeskonservatorium) alle Maßnahmen treffen, die für einen reibungslosen Ablauf des Dienstbetriebes erforderlich sind.

### 7.11.3 Besondere Meldepflichten der Leiter/innen

Wird Leitern/Leiterinnen in Ausübung des Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, so haben sie dies unverzüglich dem Dienstgeber zu melden.

Die Meldepflicht erstreckt sich ausschließlich auf strafbare Handlungen, die den Wirkungsbereich der Landesmusikschule (des Landeskonservatoriums) betreffen.

Keine Pflicht zur Meldung besteht,

- wenn die Meldung eine dienstliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder
- wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

### 7.11.4 Lehrfächerverteilung, Stundenplan

Die Leiter/innen haben für jedes Unterrichtsjahr die vorgesehenen Wochenstunden der Unterrichtsfächer den einzelnen Lehrpersonen zuzuweisen (**Lehrfächerverteilung**). Dabei ist auf pädagogische und didaktische Grundsätze, die Lehrbefähigung, die Bestimmungen über die Dienstzeit und hiermit vereinbare Wünsche der Lehrpersonen Bedacht zu nehmen. Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, wenn feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.

Des Weiteren haben die Leiter/innen zu Beginn des Schuljahres einen Plan über die für die Unterrichtsarbeit zweckmäßige Aufteilung der lehrplanmäßig vorgesehenen Unterrichtsfächer auf die einzelnen Unterrichtsstunden (**Stundenplan**) zu erstellen und in geeigneter Weise kundzumachen. Wenn dies aus didaktischen oder anderen wichtigen Gründen (z. B. bei Verhinderung einer Lehrperson) erforderlich ist, haben die Leiter/innen vorübergehende Änderungen des Stundenplanes anzuordnen (Stundentausch, Stundenverschiebung, Fachsupplierung, Supplierung, Entfall von Unterrichtsstunden). Der Entfall von Unterrichtsstunden darf nur angeordnet werden, wenn andere Stundenplanmaßnahmen nicht getroffen werden können. Die Schüler sind von jeder Änderung des Stundenplanes rechtzeitig von der Lehrperson in Kenntnis zu setzen.

### 7.11.5 Blockunterricht

Siehe dazu Punkt 8.2.

### 7.11.6 Leiterberichte

Der Leiter/die Leiterin hat über die dienstlichen Leistungen einer Lehrperson zu berichten, wenn dies der Dienstgeber verlangt. Der Bericht hat Feststellungen zu folgenden Beurteilungsmerkmalen zu enthalten:

- Vermittlung des vorgeschriebenen Lehrstoffes gemäß dem Stand der Wissenschaft sowie unter Beachtung der dem Unterrichtsgegenstand entsprechenden didaktischen und methodischen Grundsätze,
- die für die Unterrichtstätigkeit allenfalls erforderliche Zusammenarbeit mit den anderen Lehrpersonen sowie - allenfalls - mit den Erziehungsberechtigten,
- Erfüllung übertragener Funktionen sowie der administrativen Aufgaben.

Über Lehrpersonen, mit denen erstmals ein befristetes Dienstverhältnis begründet wurde, ist spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Befristung ohne Verlangen des Dienstgebers zu berichten.

#### **7.11.7 Mitarbeitergespräch**

Der Leiter/die Leiterin hat zumindest jedes dritte Schuljahr mit jeder ihr dienstlich unterstellten Lehrperson, die sich in einem unbefristeten Dienstverhältnis befindet, ein Mitarbeitergespräch zu führen. Ist eine Lehrperson mehreren Landesmusikschulen zur Dienstleistung zugewiesen, hat der Leiter/die Leiterin der jeweiligen Stammschule das Mitarbeitergespräch zu führen.

Inhalt des Mitarbeitergespräches haben zu sein:

- die Bewertung des Zeitraumes seit dem letzten Mitarbeitergespräch (Bilanz)
- die Arbeitssituation
- die Führung und die Zusammenarbeit
- die Entwicklungsperspektiven
- die Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Erhaltung oder Verbesserung der Leistung der Lehrperson notwendig und zweckmäßig sind.

Beim Mitarbeitergespräch dürfen nur der Leiter/die Leiterin und die Lehrperson anwesend sein. Die Ergebnisse des Mitarbeitergespräches sind vom Leiter/von der Leiterin während des Gespräches kurz schriftlich zusammenzufassen und von den Gesprächspartnern zu unterschreiben. Wenn die Lehrperson mit der Zusammenfassung nicht einverstanden ist, so ist ein abschließender Gesprächstermin festzulegen, dem auf Wunsch jedes der Gesprächspartner eine mit Fragen der Gleichbehandlung oder Diskriminierung befasste Person oder ein Personalvertreter beigezogen werden kann. Der Lehrperson ist eine Ausfertigung der schriftlichen Zusammenfassung der Ergebnisse des Mitarbeitergespräches zu übergeben.

Der Leiter/die Leiterin hat die Tatsache, dass ein Mitarbeitergespräch absolviert wurde, unverzüglich dem Dienstgeber zu melden.

#### **7.11.8 Lehrerkonferenzen**

Der Leiter/die Leiterin hat zur Beratung gemeinsamer Fragen, insbesondere der Planungs- und Unterrichtsarbeit, der Evaluation oder der beruflichen Fortbildung der Lehrpersonen, Lehrerkonferenzen durchzuführen. In den Lehrerkonferenzen sind jedenfalls jene Angelegenheiten zu beraten, deren Behandlung von einem Drittel der für die Teilnahme an den Lehrerkonferenzen jeweils in Betracht kommenden Lehrpersonen verlangt wird.

Der Leiter/die Leiterin hat jeweils jene Lehrpersonen zu benennen, die an den Lehrerkonferenzen teilzunehmen haben. Betreffen Tagesordnungspunkte Angelegenheiten, die die Beteiligung anderer Personen zweckmäßig scheinen lassen, so sind diese Personen einzuladen.

In jedem Schuljahr haben mindestens zwei Lehrerkonferenzen mit allen Lehrpersonen stattzufinden. Lehrerkonferenzen sind in der unterrichtsfreien Zeit abzuhalten.

Wenn dies sachdienlich ist, kann der Leiter/die Leiterin eine von ihm/ihr bestimmte Lehrperson mit der Durchführung einer Lehrerkonferenz betrauen.

Lehrpersonen, die mehreren Landesmusikschulen zur Dienstleistung zugewiesen sind, haben an den Lehrerkonferenzen ihrer Stammschule teilzunehmen. Auf Anordnung des Leiters/der Leiterin der Stammschule sind sie auch zur Teilnahme an Lehrerkonferenzen, die an den weiteren Landesmusikschulen, denen sie zur Dienstleistung zugewiesen sind, stattfinden, verpflichtet. Eine solche Anordnung darf nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses, wie etwa der Planung von Schulveranstaltungen, erfolgen. Der Leiter/die Leiterin der Landesmusikschule hat die Erwirkung einer entsprechenden Anordnung rechtzeitig beim Leiter/bei der Leiterin der Stammschule zu beantragen.

#### **7.11.9 Gefahrenabwehr, Schulfreierklärung**

Der Leiter/die Leiterin hat bei Unbenützbarkeit des Schulgebäudes, wie etwa in Katastrophenfällen oder aus sonstigen zwingenden Gründen, sofort die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu veranlassen und allenfalls die notwendige Anzahl an Tagen für schulfrei zu erklären.

Die Schulfreierklärung ist auf eine Weise kundzumachen, die geeignet ist, möglichst alle von der Schulfreierklärung Betroffenen zu erreichen. Der Leiter/die Leiterin hat den Dienstgeber von der Schulfreierklärung und deren Aufhebung unverzüglich zu verständigen. Die Verständigungen sind in einem Aktenvermerk festzuhalten.

Die Schulfreierklärung ist nach Wegfall des Grundes zu widerrufen. Der Dienstgeber hat vom Leiter/von der Leiterin den Widerruf der Schulfreierklärung zu verlangen, wenn der Grund dafür weggefallen ist oder die Schulfreierklärung ohne ausreichende Rechtsgrundlage erfolgt ist. Der Leiter/die Leiterin hat einem derartigen Verlangen unverzüglich zu entsprechen.

Der Dienstgeber hat zu entscheiden, ob allenfalls die für schulfrei erklärten Tage einzubringen sind.

### **8 Arbeitszeit der Lehrpersonen (§ 43 bis 56)**

Die Lehrpersonen sind dazu verpflichtet, in jedem Schuljahr Dienstleistungen im Ausmaß der Jahresnorm zu erfüllen. Die Jahresnorm ist die Summe der Stunden, die Lehrpersonen innerhalb eines Schuljahres zu leisten haben. Diese entspricht der Summe der Stunden, die Landesbedienstete mit gleichem Dienstalder nach dem Landesbedienstetengesetz innerhalb eines Zeitraumes zu leisten haben, der dem Schuljahr entspricht.

Die Jahresnorm beträgt für eine vollbeschäftigte Lehrperson bis zum vollendeten 43. Lebensjahr 1.784 Jahresstunden. Ab einschließlich jenem Schuljahr, in dem die Lehrperson das 43. Lebensjahr vollendet, beträgt die Jahresnorm bei Vollbeschäftigung 1.744 Jahresstunden.

Im Folgenden werden lediglich einige grundlegende Regelungen zur Unterrichtsverpflichtung dargestellt. Die näheren Bestimmungen betreffend die Erfüllung der Jahresnorm sind Gegenstand eines eigenen Erlasses.

## 8.1 Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung

- Jede Unterrichtsstunde ist eine Dienstleistungseinheit zu 50 Minuten. Jede derartige Dienstleistungseinheit gilt als volle (60-minütige) Jahresstunde der Unterrichtsverpflichtung.
- Die Unterrichtsverpflichtung ist an den Schultagen zu erfüllen. Bei dienstlich oder organisatorisch begründeter Notwendigkeit (z. B. Erfordernis der Abhaltung von geblocktem Unterricht) kann ein Unterricht jedoch ausnahmsweise an Samstagen stattfinden. Eine Unterrichtserteilung an Samstagen bedarf einer Anordnung durch den Leiter/die Leiterin.
- Vollbeschäftigte Lehrpersonen haben an allen Schultagen der Woche Unterricht zu erteilen (gilt nur für vollbeschäftigte Lehrpersonen an Landesmusikschulen).
- Die Lehrperson darf zur Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung pro Schultag höchstens acht Stunden Unterricht erteilen. Zusätzlich dürfen an jedem Schultag maximal zwei weitere Stunden (dauernde Mehrdienstleistungen und/oder vertretungsweise erbrachte Stunden) geleistet werden. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine nicht zur Dienstzeit zählende Ruhepause von einer halben Stunde einzuhalten.

Es sind wöchentlich die sich aus der Lehrfächerverteilung und dem Stundenplan ergebenden Unterrichtsstunden (für Vollbeschäftigte: 26, 25, 24, 23 oder 21 Wochenstunden) zu leisten. Ob letztlich die im Gesetz genannten Jahresnormwerte erreicht werden, ist nicht relevant, weil die in Jahresstunden bemessene Unterrichtsverpflichtung lediglich einen pauschalierten Stundenwert darstellt.

## 8.2 Blockunterricht

Blockunterricht ist die Abhaltung von mehreren Unterrichtsstunden in zusammenhängenden Zeiträumen (Blöcken) von mehreren Stunden, Tagen oder Wochen.

Dem Leiter/der Leiterin obliegt die Festlegung der Unterrichtsfächer, die geblockt unterrichtet werden dürfen, die Festlegung der Anzahl der Blöcke und die Anzahl der auf die einzelnen Blöcke jeweils entfallenden Stunden. Hauptfächer dürfen - ausgenommen am Landeskonservatorium - nicht geblockt unterrichtet werden.

Für alle Blöcke sind jeweils ein Haupttermin sowie zwei Ersatztermine zu bestimmen. Ersatztermine sind für den Fall anzusetzen, dass eine Unterrichtserteilung zum Haupttermin nicht möglich ist. Sowohl der Haupttermin als auch die Ersatztermine müssen innerhalb des Unterrichtsjahres liegen. Eine Unterrichtserteilung an den Ersatzterminen ist nur zulässig, wenn die Lehrperson am Haupttermin wegen Krankheit, Unfall oder ähnlich schwerwiegender Gründe an der Ausübung ihres Dienstes verhindert ist. Die Lehrperson, die mit Erteilung von Blockunterricht beauftragt ist, hat ihre Schüler/innen von allen den Blockunterricht betreffenden Änderungen rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

Ergeben sich konkrete Anhaltspunkte dafür, dass der Blockunterricht weder am Haupttermin noch an den Ersatzterminen von der damit betrauten Lehrperson abgehalten werden kann, hat der Leiter/die Leiterin unverzüglich eine andere Lehrperson mit der Durchführung dieser Unterrichtsveranstaltung zu beauftragen.

### **8.3 Verlegung von Unterrichtsstunden**

1.

Lehrpersonen kann die Genehmigung erteilt werden, zum Zwecke

- a) der Absolvierung von Fortbildungsveranstaltungen und
- b) zur Ausübung einer Konzerttätigkeit

in jedem Schuljahr Unterrichtsstunden im Gesamtausmaß der für die Lehrperson jeweils geltenden wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung auf einen anderen Werktag zu verlegen.

Beispiel: Lehrperson mit einer Unterrichtsverpflichtung von 26 Wochenstunden. Es können 26 Stunden verlegt werden, beispielsweise 20 Stunden für die Ausübung von Konzerttätigkeiten und 6 Stunden für die Absolvierung einer Fortbildungsveranstaltung).

Wenn eine Lehrperson eine Stundenverlegung wünscht, hat sie einen Vorschlag darüber zu unterbreiten, wann genau sie beabsichtigt, die von der Verlegung betroffenen Stunden zu erbringen. Die Stundenverlegung bedarf der Genehmigung des Leiters/der Leiterin. Der Leiter/die Leiterin kann - wenn dies erforderlich ist - eine Stundenverlegung auch auf Samstag gestatten.

Nach Ausschöpfung des jeweiligen Kontingents an verlegbaren Stunden (im obigen Beispiel: 26 Stunden) kann die für die Ausübung einer weiteren Konzerttätigkeit bzw. die für die Absolvierung von Fortbildungsveranstaltungen benötigte zusätzliche Freistellung nur durch Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erwirkt werden.

2.

Stundenverlegungen aus anderen Gründen als zum Zwecke der Ermöglichung der Absolvierung von Fortbildungsveranstaltungen oder der Ausübung einer Konzerttätigkeit sind weiterhin zulässig, sofern die Stundenverlegungen aus didaktischen oder anderen wichtigen Gründen erforderlich sind (§ 35 MDG). Wenn allerdings mehr als die auf einen Schultag entfallenden Stunden verschoben werden sollen, ist hierfür eine Genehmigung des Dienstgebers (Abteilung Landesmusikdirektion) erforderlich.

3.

Eine Stundenverlegung kann entfallen, wenn die Lehrperson an einer vom Dienstgeber angebotenen Fortbildungsveranstaltung teilnimmt und der Dienstgeber den ersatzlosen Stundenentfall gestattet.

## **9 Teilzeitbeschäftigungen, Pflegezeit, Sabbatical**

### **9.1 Teilzeitbeschäftigungen aus beliebigem Anlass und zu Betreuung eines Kindes (§§ 57 bis 60)**

#### A) Allgemeines:

#### **Teilzeitbeschäftigung aus beliebigem Anlass:**

Die Jahresnorm der Lehrperson ist auf ihren Antrag aus beliebigem Anlass bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Ausmaßes herabzusetzen, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Herabsetzungen der Jahresnorm aus beliebigem Anlass sind grundsätzlich ohne zeitliche Beschränkung zulässig. Übersteigen die gesamten Zeiträume einer solchen Herabsetzung für eine Lehrperson

insgesamt zehn Jahre, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung ab diesem Zeitpunkt dauernd wirksam. Allerdings kann auf Ansuchen der Lehrperson eine Änderung des Ausmaßes oder die Beendigung der Herabsetzung der Jahresnorm vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

### **Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes**

Die Jahresnorm der Lehrperson ist auf ihren Antrag zur Betreuung

- eines eigenen Kindes,
- eines Wahl- oder Pflegekindes
- oder eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt die Lehrperson und (oder) ihr Ehegatte/ihre Ehegattin bzw. der/die eingetragene Partner/in überwiegend aufkommen,

bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. So lange für die betreffenden Kinder Kinderbetreuungsgeld gebührt, besteht ein Anspruch auf Herabsetzung der Jahresnorm auch unter die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes.

Eine Herabsetzung ist grundsätzlich nur zulässig, wenn

- das Kind dem Haushalt der Lehrperson angehört und noch nicht schulpflichtig ist und
- die Lehrperson das Kind überwiegend selbst betreuen will.

Eine Herabsetzung der Jahresnorm kann für beliebig viele Kinder - jeweils höchstens bis zu deren Schuleintritt - in Anspruch genommen werden. Davon abweichend ist eine Herabsetzung der Jahresnorm zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zulässig. Der gemeinsame Haushalt mit einem behinderten Kind besteht auch dann weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

### B) Gemeinsame Bestimmungen:

#### **Dauer der Herabsetzung der Jahresnorm:**

Die Herabsetzung der Jahresnorm muss jeweils mindestens ganze Jahre dauern und stets mit Ablauf eines Schuljahres enden.

#### **Unterrichtsverpflichtung:**

In allen Fällen einer Teilzeitbeschäftigung muss die verbleibende Unterrichtsverpflichtung ganze Unterrichtsstunden umfassen.

#### **Besoldungsrechtliche Aspekte:**

Während der Teilzeitbeschäftigung gebührt eine Entlohnung in dem Prozentausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Jahresnorm an der vollen Jahresnorm entspricht.

#### **Änderung des Ausmaßes, vorzeitige Beendigung:**

Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, kann auf Ansuchen der Lehrperson eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der Jahresnorm vereinbart werden.

### **Mehrdienstleistungen:**

Teilzeitbeschäftigte Lehrpersonen dürfen zu dauernden Mehrdienstleistungen sowie zu Supplierungen, die über die aliquote Supplieverpflichtung hinausgehen, herangezogen werden. Eine derartige Heranziehung soll jedoch nach Möglichkeit in einem geringeren Ausmaß erfolgen als hinsichtlich Lehrpersonen mit einem höheren Beschäftigungsausmaß (Dienstanweisung).

### **Vertretung des Leiters/der Leiterin:**

Teilzeitbeschäftigte dürfen zur Vertretung des Leiters/der Leiterin herangezogen werden.

## **9.2 Pflegezeit (§ 61)**

Die Jahresnorm der Lehrperson kann auf ihr Ansuchen zur Pflege der im Folgenden genannten Personen herabgesetzt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Eine Herabsetzung der Jahresnorm ist möglich

- zur Pflege eines nahen Angehörigen einschließlich der Schwiegereltern und der Schwiegerkinder, sofern diese Personen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz haben und unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft in häuslicher Umgebung betreut werden, sowie
- zur Pflege eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz.

Nahe Angehörige sind der Ehegatte, die Person, mit der die Lehrperson in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, Personen, die mit der Lehrperson in gerader Linie verwandt sind, Geschwister, Wahl- und Pflegeeltern, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder sowie die Kinder, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder der Person, mit der die Lehrperson in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt.

Das Mindestbeschäftigungsausmaß bei Inanspruchnahme von Pflegezeit beträgt 25% der vollen Jahresnorm.

Die Pflegezeit hat mindestens einen Monat und längstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Pflegezeit zu gewähren.

Die Lehrperson, der eine Pflegezeit gewährt wurde, darf nicht zur Erbringung dauernder Mehrdienstleistungen herangezogen werden.

Während der Pflegezeit gebührt eine Entlohnung in dem Prozentsatz, das dem Anteil der herabgesetzten Jahresnorm an der vollen Jahresnorm entspricht.

### 9.3 Sabbatical (§ 62)

#### A) Allgemeines:

Mit dem Begriff „Sabbatical“ bezeichnet der Gesetzgeber ein Dienstzeitmodell, dem folgende Konzeption zu Grunde liegt: Die Lehrperson verrichtet innerhalb eines (sich über mehrere Schuljahre erstreckenden) Zeitraumes, der so genannten Rahmenzeit, durch eine bestimmte Anzahl von Schuljahren hindurch regelmäßig Dienst. In der übrigen Zeit, der Freistellungsphase, ist sie gänzlich vom Dienst freigestellt.

Das Sabbatical kann gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis als Lehrperson zumindest seit fünf Jahren aufrecht ist und der Gewährung des Sabbaticals keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Das Sabbatical kann in einer der vier nachstehenden Varianten in Anspruch genommen werden:

- Innerhalb einer Rahmenzeit von **zwei Schuljahren** verrichtet die Lehrperson zunächst während eines Schuljahres Dienst. Im folgenden Schuljahr nimmt sie die Freistellung in Anspruch.
- Innerhalb einer Rahmenzeit von **drei Schuljahren** verrichtet die Lehrperson zunächst während eines Schuljahres Dienst. In einem der beiden folgenden Schuljahre nimmt sie die Freistellung in Anspruch.
- Innerhalb einer Rahmenzeit von **vier Schuljahren** verrichtet die Lehrperson zunächst während zweier Schuljahre Dienst. In einem der zwei folgenden Schuljahre nimmt sie die Freistellung in Anspruch.
- Innerhalb einer Rahmenzeit von **fünf Schuljahren** verrichtet die Lehrperson zunächst während zweier Schuljahre Dienst. In einem der drei folgenden Schuljahre nimmt sie die Freistellung in Anspruch.

#### B) Inhalt von Anträgen:

Jeder Antrag muss genaue Angaben über den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung enthalten. Sofern in den Dienstleistungszeiten Zeiten mit herabgesetzter Jahresnorm liegen sollen, muss aus dem Antrag überdies Folgendes hervorgehen: das Schuljahr, in dem eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht wird, das Ausmaß der Herabsetzung der Jahresnorm und die gesetzliche Bestimmung, nach der die Herabsetzung der Jahresnorm gewährt werden soll (in erster Linie wird hier § 57 MDG in Betracht kommen).

#### C) Vorzeitige Beendigung des Sabbaticals:

Das Sabbatical kann auf Ansuchen der Lehrperson vorzeitig beendet werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Das Sabbatical endet jedenfalls bei

- Karenzurlaub
  - gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung
  - Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst
  - unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
  - Beschäftigungsverbot nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005
- sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

D) Verbrauch der Freistellung - Unzulässigkeit der Heranziehung einer freigestellten Lehrperson zur Dienstleistung:

Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Während der Freistellungsphase darf die Lehrperson nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

E) Besoldungsrechtliche Aspekte:

Die Rahmenzeit wird zur Gänze für die Vorrückung in eine höhere Entlohnung berücksichtigt.

Innerhalb der Rahmenzeit gebührt sowohl während der Dienstleistungszeit als auch während der Freistellungsphase eine Entlohnung. Die Entlohnung gebührt in dem Prozentausmaß, das dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

Beispiel:

Schuljahre	Beschäftigungsausmaß in den einzelnen Schuljahren	in den einzelnen Schuljahren gebührt eine Entlohnung in folgendem Ausmaß:
1. Schuljahr	100 %	80 %
2. Schuljahr	100 %	80 %
3. Schuljahr	100 %	80 %
4. Schuljahr	Freistellung	80 %
5. Schuljahr	100 %	80 %

## **10 Ferien, Urlaube, Dienstbefreiungen**

### **10.1 Ferien und Urlaub (§ 63)**

Die Lehrperson ist während der Schulferien (das sind die Weihnachtsferien, Semesterferien, Osterferien, Pfingstferien und die Hauptferien) vom Dienst beurlaubt. An den sonstigen schulfreien Tagen ist sie nicht zur Dienstleistung verpflichtet.

Der Leiter/die Leiterin ist verpflichtet, die ersten und letzten vier Werktage der Hauptferien am Dienstort anwesend zu sein. Eine Anwesenheitspflicht besteht an den betreffenden Werktagen nur jeweils in der Zeit von 9.00 bis 12.00 Uhr.

Der Dienstgeber oder der Leiter/die Leiterin kann die Lehrperson aus wichtigen dienstlichen Gründen während der Schulferien und der sonstigen schulfreien Tage zur Dienstleistung zurückberufen.

#### **Lehrerausflug (dienstliche Ermächtigung):**

An allen Landesmusikschulen und am Landeskonservatorium darf an einem beliebigen Schultag in der ersten oder letzten Schulwoche zum Zwecke der Stärkung der Lehrgemeinschaft ein Lehrerausflug stattfinden. Ob und - wenn ja - wann der Lehrerausflug unternommen wird, hat der Leiter/die Leiterin zu entscheiden. Der Lehrerausflug kann zur Gänze oder teilweise auch in Unterrichtszeiten stattfinden und muss mindestens sechs Stunden dauern. Lehrpersonen, die mehreren Landesmusikschulen zur Dienstleistung zugewiesen sind, sind berechtigt, am Lehrerausflug ihrer Stammschule teilzunehmen. Diese Lehrpersonen sind am Tag des Lehrerausflugs von allenfalls an „Nebenschulen“ zu erbringende Dienstleistungen befreit. Lehrpersonen, die sowohl dem Landeskonservatorium als auch an Landesmusikschulen beschäftigt sind, sind berechtigt am Lehrerausflug ihrer

(Stamm)landesmusikschule teilzunehmen.

Lehrpersonen, die am Lehrerausflug nicht teilnehmen, haben Unterricht zu erteilen.

## 10.2 Sonderurlaub (§ 64)

Der Dienstgeber kann der Lehrperson auf ihr Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass einen Sonderurlaub gewähren.

Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung ist bei der Gewährung von Sonderurlauben - mit Rücksicht auf den Ausnahmecharakter des Sonderurlaubes - ein strenger Maßstab anzulegen, weil andernfalls allzu leicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Lehrpersonen eintreten kann.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass im Fall der Inanspruchnahme von Sonderurlauben beachtliche Mehrkosten entstehen (bei weiterlaufendem Bezug der/des Abwesenden fallen Vertretungskosten an), dürfen Sonderurlaube nur in folgenden Fällen und höchstens im angeführten Ausmaß gewährt werden.

Anlass	Arbeitstage
Verehelichung der Lehrperson	3 Tage
Verehelichung eines Kindes der Lehrperson	1 Tag
Geburt eines Kindes (nur für männliche Lehrpersonen)	1 Tag
Tod der Ehegattin/eingetragenen Partnerin/Lebensgefährtin bzw. des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten	3 Tage
Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern) oder Kindern (auch Stief-, Wahl- und Pflegekindern)	2 Tage
Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Tag
Begräbnis von an der Stammschule beschäftigten Lehrpersonen	die hierfür erforderliche Zeit
Übersiedlung	1 Tag

Bei der Urlaubsbewilligung ist zu beachten, dass nicht in jedem Fall das angegebene Höchstausmaß zu bewilligen ist, sondern dass es auf die im Einzelfall erforderliche Zeit ankommt. Der Sonderurlaub aus den genannten Ereignissen steht Lehrpersonen nur dann zu, wenn er in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert wird. Der Sonderurlaub ist, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, ungeteilt zu verbrauchen.

Bei Vorliegen besonderer Konstellationen können Sonderurlaube über die beschriebenen Anlässe hinaus gewährt werden. Dies dann, wenn die Abwägung dienstlicher mit öffentlichen und privaten Interessen die Gewährung vertretbar erscheinen lässt und die Möglichkeit eines Dienstauses nicht besteht. Als weitere Anlässe für die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes kommen beispielsweise die Teilnahme an Schulungen für Gewerkschaftsfunktionäre oder die Absolvierung einer Zusatzausbildung, deren Terminierung nicht ausschließlich an dienstfreien Tagen möglich war, in Betracht.

Abgesehen von der Gewährung eines Sonderurlaubes kommt als Möglichkeit, unterrichtsfreie Tage zu erwirken, die Bewilligung eines Studentaushes in Betracht (bei einem Studentaush entstehen keine Mehrkosten, weil die entfallenden Unterrichtsstunden einzubringen sind). Sollte ein Studentaush nicht bewerkstelligt werden können, kann die Gewährung eines (unbezahlten) Karenzurlaubes beantragt werden.

### **10.3 Karenzurlaub (§§ 65 bis 67)**

Der Karenzurlaub ist ein Urlaub unter Entfall der Entlohnung. Er darf im Regelfall nur auf Ansuchen und nur dann gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Grundsätzlich ist die Zeit des Karenzurlaubes für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen (z. B. Vorrückung), nicht zu berücksichtigen. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings zahlreiche Ausnahmen (so etwa wird ein Karenzurlaub zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für das Besoldungsdienstalter wirksam).

Mit dem Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist die Abberufung der Lehrperson von ihrem Arbeitsplatz verbunden.

### **10.4 Pflegekarenzurlaub (§ 68)**

Der Lehrperson ist auf ihr Ansuchen zur Pflege der im Folgenden genannten Personen ein Urlaub unter Entfall der Entlohnung zu gewähren.

Ein Pflegekarenzurlaub ist möglich

- zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, höchstens 40 Jahre alten Kindes mit Behinderung, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird und das unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft betreut wird,
- zur Pflege eines nahen Angehörigen einschließlich der Schwiegereltern und der Schwiegerkinder, sofern diese Personen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz haben und unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft in häuslicher Umgebung betreut werden, sowie
- zur Pflege eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz.

Der Pflegekarenzurlaub muss bei Pflege einer demenziell erkrankten oder minderjährigen Person zumindest für die Dauer eines Monats und kann höchstens für die Dauer von drei Monaten in Anspruch genommen werden. Ein solcher Pflegekarenzurlaub ist je betreute Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Im Falle der Erhöhung des Pflegegeldes um zumindest eine Pflegegeldstufe kann allerdings einmalig ein weiterer Pflegekarenzurlaub im Ausmaß von bis zu drei Monaten gewährt werden.

Im Falle der Pflege von anderen als demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen kann der Pflegekarenzurlaub auch für eine Dauer von mehr als drei Monaten gewährt werden. Wird dies gewünscht, ist der Antrag auf Bewilligung spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

Die Zeit des Pflegekarenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für das Besoldungsdienstalter wirksam.

## **10.5 Bildungskarenzurlaub (§ 69)**

Hat das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert, so kann zwischen der Lehrperson und dem Dienstgeber ein Bildungskarenzurlaub unter Entfall der Entlohnung vereinbart werden.

Ein Bildungskarenzurlaub muss mindestens drei Monate und kann höchstens ein Jahr dauern. Ein neuerlicher Bildungskarenzurlaub kann erst vier Jahre nach der Rückkehr aus einem Bildungskarenzurlaub vereinbart werden.

Die Zeit des Bildungskarenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, grundsätzlich nicht zu berücksichtigen.

## **10.6 Frühkarenzurlaub (§ 70)**

Der Lehrperson ist auf ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder - im Fall von Mehrlingsgeburten - mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter ein Urlaub unter Entfall der Entlohnung (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Voraussetzung dafür ist, dass mit der Mutter eine Ehe, eingetragene Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft besteht und die Lehrperson mit der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Des Weiteren ist der männlichen Lehrperson, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, auf ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt ihres Kindes (ihrer Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Dies jedoch nur dann, wenn die Lehrperson mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Überdies ist der Lehrperson, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, auf ihr Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Die Lehrperson hat den Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände unverzüglich darzulegen.

Die Zeit des Frühkarenzurlaubes ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie ein Karenzurlaub nach dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 zu behandeln.

## 10.7 Pflegefreistellung (§ 71)

### a) Anspruch

Die Lehrperson hat Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
- wegen der notwendigen Pflege ihres erkrankten oder verunglückten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), mit dem sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, oder
- wegen der Begleitung ihres erkrankten Kindes (Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes) oder Kindes der Person, mit der sie in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
- wegen der notwendigen Betreuung ihres Kindes (Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes) oder Kindes der Person, mit der sie in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des Todes, des Aufenthaltes in einer Heil- und Pflegeanstalt, der Verbüßung einer Freiheitsstrafe, einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung oder der schweren Erkrankung für diese Pflege ausfällt.

### b) Ausmaß

Das Stundenausmaß, in dem in einem Schuljahr Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann, bestimmt sich grundsätzlich nach dem Stundenausmaß der für die betreffende Lehrperson geltenden Unterrichtsverpflichtung. Die Pflegefreistellung kann stundenweise konsumiert werden. Sie darf nur in vollen Stunden verbraucht werden.

Beispiele:

- Vollbeschäftigte Lehrperson an einer Landesmusikschule mit einer Unterrichtsverpflichtung von 26 Wochenstunden: Pflegefreistellungsanspruch 26 Stunden.
- Vollbeschäftigte Lehrperson am Landeskonservatorium mit einer Unterrichtsverpflichtung von 21 Wochenstunden: Pflegefreistellungsanspruch 21 Stunden.
- Teilzeitbeschäftigte Lehrperson an einer Landesmusikschule mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden: Pflegefreistellungsanspruch 13 Stunden.

Wird die Unterrichtsverpflichtung durch Erbringung dauernder Mehrdienstleistung überschritten, erhöht sich der Pflegefreistellungsanspruch um die entsprechende Stundenzahl.

Beispiel:

Eine Lehrperson mit einer Unterrichtsverpflichtung von 23 Wochenstunden hat laut Lehrfächerverteilung 25 Wochenstunden zu leisten. Der Pflegefreistellungsanspruch beläuft sich auf 25 Stunden.

Ändert sich das der Lehrperson zugewiesene Stundenausmaß während des Schuljahres, so ist der noch nicht ausgeschöpfte Teil der Pflegefreistellung in einen Anspruch im Rahmen der neuen Unterrichtsverpflichtung umzurechnen. Die Umrechnung hat in der Weise zu erfolgen, dass zunächst die nunmehrige Unterrichtsverpflichtung durch die bisherige Unterrichtsverpflichtung zu dividieren und die verbliebene Zahl der Stunden für Pflegefreistellung sodann mit der sich aus dieser Division ergebenden Zahl zu multiplizieren ist. Ergeben sich dabei Bruchteile von Unterrichtsstunden, so sind diese auf volle Unterrichtsstunden aufzurunden.

Beispiel: Eine teilzeitbeschäftigte Lehrerin hat für die Zeit von der 1. bis einschl. 10. Schulwoche eine Unterrichtsverpflichtung von 14 Wochenstunden zu erfüllen. Ab der 11. Schulwoche ist die Lehrerin wieder vollbeschäftigt (Unterrichtsverpflichtung: 26 Wochenstunden). Die Lehrerin hat in der Zeit bis zur Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung 5 Stunden Pflegefreistellung verbraucht. Der nicht ausgeschöpfte Teil der Unterrichtsverpflichtung (= 9 Stunden) ist wie folgt in einen Anspruch im Rahmen der neuen Unterrichtsverpflichtung umzurechnen: Zunächst ist die nunmehrige Unterrichtsverpflichtung (= 26 Wochenstunden) durch die bisherige Unterrichtsverpflichtung (14 Wochenstunden) zu dividieren. Sodann ist das Ergebnis dieser Division (1,86) mit der verbleibenden Stundenzahl der Pflegefreistellung (9 Stunden) zu multiplizieren. Daraus ergibt sich ein Wert von 16,71 – aufgerundet – 17 Stunden.

Die Lehrperson hat Anspruch auf eine weitere Pflegefreistellung bis zum Ausmaß ihrer Unterrichtsverpflichtung, wenn sie wegen der notwendigen Pflege ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes (Wahl-, Pflege oder Stiefkindes) oder des Kindes (Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes) der Person, mit der sie in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, oder ihres erkrankten oder verunglückten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), mit dem sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, neuerlich an der Dienstleistung verhindert ist. Dieser weitergehende Anspruch besteht nur dann, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, die unter normalen Voraussetzungen zulässige Pflegefreistellung bereits konsumiert wurde und es sich bei der Erkrankung des Kindes um einen neuen Anlass handelt.

## 10.8 Familienhospizfreistellung (§ 72)

### a) Anspruch

Lehrpersonen ist auf ihr Ansuchen die zum Zwecke

- der **Sterbebegleitung** eines nahen Angehörigen sowie von Schwiegereltern und Schwiegerkindern oder
  - der **Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern** (einschließlich der Wahl-, Pflege- oder Stiefkinder oder der leiblichen Kinder der Person, mit der die Lehrperson in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt),
- erforderliche Familienhospizfreistellung zu gewähren.

Lehrpersonen, die von der Möglichkeit der Familienhospizfreistellung Gebrauch machen wollen, haben sowohl die Tatsache, dass eine – oben genannte – Person im Sterben liegt bzw. dass ein im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind schwerst erkrankt ist, als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

Auf Verlangen der Dienstbehörde ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen. Falls die Verlängerung der Familienhospizfreistellung beantragt wird, ist auch der Grund für die Verlängerung glaubhaft zu machen.

### b) Dauer der Familienhospizfreistellung

Die Familienhospizfreistellung kann für die Dauer von maximal drei Monaten in Anspruch genommen werden (Ausnahme: für die Betreuung im gemeinsamen Haushalt lebender, schwerst erkrankter Kinder ist eine Familienhospizfreistellung bis zum Ausmaß von fünf Monaten zulässig).

Der Lehrperson ist auf ihr Ansuchen eine Verlängerung der Familienhospizfreistellung zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf. Für die

Betreuung im gemeinsamen Haushalt lebender, schwerst erkrankter Kinder ist eine Verlängerung der Familienhospizfreistellung bis zu einer Gesamtdauer von neun Monaten möglich.

### c) Arten der dienstlichen Erleichterungen

Die Familienhospizfreistellung beinhaltet folgende **dienstliche Erleichterungen**:

1. Dienstplanerleichterung (z.B. Stundentausch),
2. Herabsetzung der Jahresnorm im beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Entlohnung oder
3. gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Entlohnung.

Von welchen dieser dienstlichen Erleichterungen die Lehrperson Gebrauch machen will, ist ihr überlassen.

Für die Gewährung von **Dienstplanerleichterungen** ist der Leiter/die Leiterin zuständig. Dienstplanerleichterungen dürfen nur dann genehmigt werden, wenn sie nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Schulbetriebes führen.

Eine allenfalls gewünschte **Herabsetzung der Jahresnorm** bzw. **eine gänzliche Dienstfreistellung** ist beim Dienstgeber zu beantragen. Die Jahresnorm darf zum Zwecke der Sterbebegleitung oder der Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindes auch auf einen Prozentsatz von weniger als 50 % der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen Jahresnorm herabgesetzt werden. Dies gilt mit der Maßgabe, dass die verbleibende Unterrichtstätigkeit ganze Jahrestunden umfasst. Lehrpersonen mit einer herabgesetzten Jahresnorm dürfen nicht zur Erbringung dauernder Mehrdienstleistungen herangezogen werden.

Die Lehrperson hat den Wegfall des Grundes für die Familienhospizfreistellung innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Ansuchen der Lehrperson kann die Familienhospizfreistellung vorzeitig beendet werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Die Zeit der Familienhospizfreistellung ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.

### 10.9 Dienstbefreiung für Kuraufenthalt (§ 73)

Der Lehrperson ist auf Antrag für die Dauer eines **Kuraufenthaltes** Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

- ein Sozialversicherungsträger oder das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet,
- die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades, im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser („Kneipp-Kuren“) besteht und ärztlich überwacht wird und
- dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Des Weiteren ist der Lehrperson auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn sie zur völligen Herstellung der Gesundheit nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung von einer vorhin genannten Einrichtung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes von der betreffenden Einrichtung getragen werden.

Es wird empfohlen, die Möglichkeit der Dienstbefreiung mit dem Dienstgeber noch **vor der endgültigen Terminfestlegung** mit der Kuranstalt/dem Genesungsheim abzuklären.

## **11 Sonderregelungen für bestimmte Mandatare und Amtsträger (§§ 74 bis 76)**

### **11.1 Außerdienststellung für die Wahlwerbung**

Der Lehrperson, die sich um

- das Amt des Bundespräsidenten oder um
  - ein Mandat in einem Landtag, im Nationalrat oder im Europäischen Parlament bewirbt,
- ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.

### **11.2 Außerdienststellung/Dienstfreistellung für die Ausübung eines Mandates oder einer Funktion**

- Lehrpersonen, die eine der im § 75 Abs. 1 MDG genannten Funktionen (z. B. Bundespräsident oder Mitglied der Bundesregierung) ausüben, sind für die Dauer dieser Funktion außer Dienst zu stellen. Lehrpersonen, die eine der im § 75 Abs. 2 MDG genannten Funktionen (z. B. Mitglied des Nationalrates) ausüben, ist auf ihren Wunsch die zur Ausübung ihres Mandates erforderliche Dienstfreistellung in Form der Herabsetzung der Jahresnorm zu gewähren.