

IRRTÜMER : STUNDENREDUKTION

Was viele glauben:	Wie es wirklich ist:
... dass es rechtmäßig ist, bei Schüler-Abmeldungen den betroffenen Lehrkräften die entsprechenden Stunden (Einheiten) und damit das Gehalt zu kürzen.	Stundenreduktionen sind nur bei wesentlichen Änderungen der Schülerzahlen (ab 20 %) zulässig. Bei geringfügigen Änderungen (unter 20 %) muss das Gehalt weiterbezahlt werden.
... dass es undenkbar ist, Gehalt für Stunden zu beziehen, für die es keine Schüler / Ensembles / Nebenfächer gibt.	Die Regelung gilt gerade dann, wenn es keine Schüler / Ensembles / Nebenfächer zum Auffüllen der Stunden gibt. Das Betriebsrisiko liegt – wie in anderen Berufen auch – beim Dienstgeber (= Schulerhalter).
... dass es erlaubt ist, Stunden bei geringfügigen Änderungen (nur 1-2 Einheiten weniger) zu kürzen.	Das Gegenteil ist der Fall: Gerade bei unwesentlichen Änderungen sind Stundenkürzungen nicht gesetzeskonform!
... dass es erlaubt ist, Stunden bei vorübergehenden Änderungen zu kürzen (Abmeldungen oder Unterbrechungen während des Schuljahres, späteres 'Anlaufen' von Ensembles / Nebenfächern).	Das Gegenteil ist der Fall: Stundenkürzungen sind nur bei "nicht nur vorübergehenden" Änderungen möglich. Solche vorübergehenden Änderungen sind fast immer gleichzeitig unwesentlich und Kürzungen somit doppelt unzulässig. Außerdem sind Abmeldungen von Schülern während des Schuljahres auch laut Musikschulgesetz nur in Ausnahmefällen aus schwerwiegenden Gründen zulässig.
... dass es erlaubt ist, Stunden von Lehrkräften zu kürzen, obwohl Schüler in ihren Unterrichtsfächern auf der Warteliste vorhanden sind, oder Schüler / Ensembles Lehrkräften zuzuteilen (oder gar neue Lehrkräfte dafür einzustellen), während Lehrkräften desselben Unterrichtsfachs Stunden gekürzt werden.	Ohne dass sich der "Arbeitsumfang" überhaupt ändert (solange Nebenfächer oder Schüler im jeweiligen Unterrichtsfach vorhanden sind), darf es keinesfalls zu einer Stundenkürzung kommen. Selbstverständlich können Lehrkräfte aufgestockt oder neu eingestellt werden, aber nicht auf Kosten ihrer Fachkollegen!
... dass es 'normal' ist, das Stundenausmaß jedes Schuljahr zu Schulbeginn neu festzusetzen.	Eine 'automatische' jährliche Anpassung ist vor allem in Musikschulen mit Wartelisten gar nicht notwendig. Verträge können grundsätzlich nur im beiderseitigen Einverständnis geändert werden. Kürzungen der Lehrverpflichtung sind, wie gesagt, nur bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Änderungen der Schülerzahlen erlaubt.
... dass es gar nicht möglich ist, Beschäftigungsausmaße zu ändern.	Einvernehmliche Änderungen (in beide Richtungen) sind jederzeit möglich. Bei jeder Änderung ist ein Nachtrag zum Dienstvertrag auszustellen. (Vorsicht bei Erhöhungen um mehr als 2 Stunden im alten I-Schema!)
... dass man verpflichtet ist, Kürzungen zuzustimmen oder entsprechende Nachträge zum Dienstvertrag zu unterschreiben, um den Job nicht aufs Spiel zu setzen (insbesondere wenn man im Dienstvertrag unterschrieben hat, dass "eine Änderung der Schüleranzahl eine Änderung des Beschäftigungsausmaßes und des Monatsbezugs bewirkt").	Gesetzeswidrigen Stundenkürzungen muss nicht zugestimmt, entsprechende Verträge / Nachträge müssen nicht unterschrieben werden! Ein Vertrag kann niemals ein Gesetz overrulen! Nur bei einer nicht nur vorübergehenden Reduktion der Schülerzahlen um 20 % oder mehr (wenn keine Aufstockungen möglich und keine Anmeldungen oder Ensemblestunden / Nebenfächer vorhanden sind) hat man nur die Optionen, die Kürzungen zu akzeptieren oder aufgrund dessen zu kündigen (jedoch mit Abfertigung!).
... dass – vor allem wenn man keine Nachträge zum Dienstvertrag bekommen hat – das ursprüngliche Stundenausmaß aus dem Dienstvertrag noch gilt, auch wenn sich die Lehrverpflichtung geändert hat.	Gesetzlich ist vorgesehen, dass spätestens einen Monat nach jeder Änderung ein Nachtrag zum Dienstvertrag ausgestellt werden muss. Aber auch wenn man keine schriftlichen Nachträge zum Dienstvertrag bekommt, gilt die zuletzt unterrichtete Lehrverpflichtung (und die damit verbundene Jahresarbeitszeit) als jeweiliges vertragliches Beschäftigungsausmaß!

Was kann man gegen unfreiwillige Stundenreduktionen unternehmen?

1. entsprechende Nachträge zu Dienstverträgen nicht unterschreiben ODER
bekanntgeben, dass man mit der Stundenreduktion nicht einverstanden ist!
– schriftlich (per Einschreiben oder mit Empfangsbestätigung)
– im Dienstweg (an die Leitung, die das Schreiben an den Dienstgeber weitergeben muss)
2. Personalvertretung einschalten UND/ODER
Gewerkschaft einschalten
3. gegebenenfalls (wenn das alles nichts hilft) Rechtsanwalt einschalten
(Berufsrechtsschutzversicherung via Gewerkschaft oder privat)

Vorsicht: Wenn man im neuen (gekürzten) Beschäftigungsausmaß weiterarbeitet und nicht reagiert, gilt das als stillschweigendes Einverständnis. Dasselbe tritt ein, wenn man zwar bekanntgibt, dass man nicht einverstanden ist, aber keine Verbesserung erreicht und darauf wiederum innerhalb bestimmter Fristen nicht mehr reagiert.

Woraus geht das hervor, dass bei geringfügigen Änderungen (< 20%) das Gehalt weiterbezahlt werden muss?

GVBG § 46c Abs. 10 (WEITER BESTEHENDES DIENSTRECHT)

Das Beschäftigungsausmaß kann vom Dienstgeber herabgesetzt werden, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Eine wesentliche Änderung des Arbeitsumfanges liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um 20 % eintritt. Kündigt der Musikschullehrer aus diesem Grund, so gilt diese Kündigung als durch den Dienstgeber wegen Änderung des Arbeitsumfanges erfolgt.

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40005796/LNO40005796.html>

GBedG § 111 Abs. 11 (NEUES DIENSTRECHT)

Das Beschäftigungsausmaß kann vom Dienstgeber herabgesetzt werden, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Kündigt die Lehrkraft aus diesem Grund, so gilt diese Kündigung als durch den Dienstgeber wegen Änderung des Arbeitsumfanges erfolgt, wobei die Einschränkungen bei Strukturkündigung nach § 96 Abs. 2 Z 7 unbeachtlich sind. Eine wesentliche Änderung des Arbeitsumfanges liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um 20 % eintritt.

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40071971/LNO40071971.html>

INFOS 611-615 (Infonetzwerk NÖ Musikschullehrer/innen)

<https://infonetzwerk.oberwalder.info/wp-content/uploads/2025/06/Stundenreduktions-INFOS.pdf>

Stundenreduktion Nr. 1: Muster-Dienstvertrag ohne Stundenreduktions-Klausel

Stundenreduktion Nr. 2: bestehende Dienstverträge richtigstellen

Stundenreduktion Nr. 3: keine Kündigungsgefahr bei Widerstand

Stundenreduktion Nr. 4: Gehalt für Stunden ohne Schüler

Stundenreduktion Nr. 5: keine Kürzung bei geringfügigen Änderungen