

IRRTÜMER : BEFRISTUNG & VERTRETUNG

Was viele glauben:	Wie es wirklich ist:
... dass befristete Dienstverhältnisse unbegrenzt mit weiteren befristeten Verträgen verlängert werden können.	Ein befristetes Dienstverhältnis darf nur 1 Mal um einen weiteren befristeten Vertrag verlängert werden, und zwar um 3 Monate (im neuen Dienstrecht um 12 Monate) – außer im Fall einer Vertretung.
... dass man in jedem Fall so lange ein befristetes Dienstverhältnis hat, bis man einen entsprechenden unbefristeten Vertrag bekommt.	Wird das Dienstverhältnis im Fall einer Verlängerung der Befristung, nach 3 (im neuen Dienstrecht nach 12) Monaten fortgesetzt, gilt es – außer im Fall einer Vertretung – automatisch als unbefristet.
... dass befristete Verträge gekündigt werden können.	Grundsätzlich schließen sich Befristung und Kündigung aus. Im neuen Dienstrecht wurde eine Möglichkeit eingeführt, auch befristete Verträge kündigen zu können (bei vorheriger Vereinbarung und frühestens nach 1 Jahr). Im bisherigen (weiter bestehenden) Dienstrecht können befristete Dienstverhältnisse vor Ablauf der Frist von keiner Seite gekündigt, sondern nur einverständlich gelöst oder bei schwerwiegenden Gründen vorzeitig beendet werden (Entlassung oder Austritt).
... dass befristete Dienstverhältnisse automatisch enden, wenn die Musikschule sich mit anderen zu einem neuen Verband zusammenschließt.	Befristete Verträge enden mit dem Ablauf ihrer Frist. Solange der Vertrag (die Befristung) läuft, werden sie bei Betriebsübergängen genauso übernommen wie unbefristete Verträge.
... dass man bei der Verlängerung befristeter Verträge oder Umwandlung in unbefristete Verträge ins neue Dienstrecht kommt.	Fürs Gelten des neuen Dienstrechts ist entscheidend, wann das Dienstverhältnis begonnen hat. Verlängerte befristete Verträge oder unbefristete Verträge sind als Fortsetzung zu betrachten. Man bekommt einen Nachtrag zum Dienstvertrag und wechselt nicht ins neue Dienstrecht (außer durch freiwilliges Optieren bei einem Dienstbeginn zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024).
... dass Vertretungen automatisch die Posten der Lehrkräfte bekommen, die sie vertreten, sofern diese nicht zurückkommen.	Nicht nur Vertretungen, alle Lehrkräfte mit befristeten Verträgen haben leider keinen Anspruch oder Vorrang bei der Nachbesetzung unbefristeter Stellen, müssen jedoch über deren Freiwerden informiert werden.
... dass Vertretungen 'normal' angestellt werden / neue Posten für sie geschaffen werden dürfen.	Bei Vertretungen muss der Dienstvertrag die Namen der vertretenen Kollegen enthalten. Im Dienstpostenplan sollten sie auf dem Posten der vertretenen Kollegen geführt werden. (Natürlich können – unabhängig davon – Vertretungslehrkräfte auch gleichzeitig mit fixen, eigenen Stunden angestellt werden. Diese müssen im Dienstvertrag extra ausgewiesen werden.)
... dass Vertretungen während der Sommerferien nicht weiter beschäftigt (bezahlt) werden müssen.	Wenn die Vertretung vor dem 1. Februar beginnt (und bis zum Schulschluss dauert), muss sie grundsätzlich bis zum Ende des Schuljahres (Ende der Sommerferien) laufen (und bezahlt werden).
... dass Vertretungen (von außen) kein Vertrag ausgestellt werden muss UND/ODER ... dass sie nicht (ihrer Ausbildung und ihrer Berufserfahrung bzw. ihren Vordienstzeiten entsprechend) eingestuft werden müssen.	Wenn jemand als Vertretung angestellt wird, ist ein Dienstvertrag mit korrekter Einstufung auszustellen. Bedienstete mit befristeten Verträgen dürfen gegenüber unbefristeten nicht benachteiligt werden!
... dass interne Vertretungen (aus dem Lehrerkollegium) unbegrenzt auf Überstundenbasis entlohnt werden dürfen.	Wenn eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft aus dem Lehrerkollegium zusätzlich zu ihrer Lehrverpflichtung vorübergehend eine kurzfristige Vertretung übernimmt, können die Vertretungsstunden als Überstunden / Mehrstunden (Mehrdienstleistung – neues Dienstrecht: Mehrleistung) vergütet werden. Bei einer längerfristigen Vertretung muss ein Nachtrag zum Dienstvertrag ausgestellt werden, in dem die Vertretungsstunden extra ausgewiesen werden.

BEFRISTUNG (befristete Dienstverhältnisse \triangleq "auf bestimmte Zeit eingegangene" Dienstverhältnisse)

VBG § 4 (Verweis vom GVBG § 46)

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40047659/NOR40047659.html>

NEUES DIENSTRECHT: GBedG § 13

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40071873/LNO40071873.html>

VBG § 4 Abs. 3

Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

NEUES DIENSTRECHT: GBedG § 13 Abs. 4

Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis, das zur Vertretung von vorübergehend abwesenden Vertragsbediensteten abgeschlossen wird (Vertretungsdienstverhältnis), gilt als Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit, wenn der konkrete Vertretungsfall und der Namen der zu vertretenden Person im Dienstvertrag aufgenommen werden.

VBG § 4 Abs. 4

Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

NEUES DIENSTRECHT: GBedG § 13 Abs. 5

Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf zwölf Monate nicht überschreiten. Wird ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis oder ein auf bestimmte Zeit verlängertes Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, als ob es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

VBG § 4 Abs. 7 \triangleq GBedG § 13 Abs. 6

Der Dienstgeber hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren.

VBG § 4 Abs. 6 \triangleq GBedG § 39 Abs. 2

Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Vertragsbediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

VERTRETUNG (Karenzvertretung, Krankenstandsvertretung, ...)

GVBG § 46j

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40005803/LNO40005803.html>

NEUES DIENSTRECHT: GBedG § 113

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40071973/LNO40071973.html>

GVBG § 46j \triangleq GBedG § 113 Abs. 1

Auf Vertragslehrer, die nur zur Vertretung aufgenommen werden, finden die Bestimmungen [zur Verlängerung befristeter Verträge] keine Anwendung. Der Dienstvertrag hat den (die) Namen der vertretenen Person(en) und den konkreten Grund der Verhinderung zu enthalten.

GVBG § 46j Abs. 4 \triangleq GBedG § 108 Abs. 2 Z 3

Dienstverträge für Unterrichtstätigkeiten, die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen und mit dem Unterrichtsjahr enden, haben als Ende des Dienstverhältnisses an Stelle des Endes des Unterrichtsjahres [September bis Juni] das Ende des betreffenden Schuljahres [September bis August] vorzusehen. Dies gilt jedoch nicht für eine Vertretung, wenn anzunehmen ist, dass der Anlass für die Vertretung während der Hauptferien entfällt und ein Dienstverhältnis ab dem Beginn des anschließenden Unterrichtsjahres nicht vorgesehen ist.