

Yvonne Gundacker M.A.  
Bergmillergasse 6/7  
1140 Wien

Amt der NÖ Landesregierung -  
Abteilung Landesamtsdirektion/Service

Landhausplatz 1, Haus 4, EG (Landhausboulevard)  
3109 St. Pölten

15.10.2023

### **Die Wichtigkeit unserer gemeinsamen Musikschul-Zukunft**

Sehr geehrte Frau Landeshauptfrau Mikl-Leitner,  
Sehr geehrter Herr Gemeindebund-Präsident Pressl,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

bevor ich auf die bereits mehrfach erwähnten und bereits bekannten „Standardpunkte“ der Diskussion eingehe, möchte ich noch **einige persönliche Zeilen** mit Ihnen teilen:

Wenn ich mich auf der **Website des Landes NÖ** im Reiter „Kunst und Kultur“ so umsehe, stechen vor allem folgende Wörter aus den verschiedensten Beiträgen heraus:

Beispielhaft, mehr Fairness, partnerschaftliche Zusammenarbeit, Fair Pay, Transparenz, respektvolles Miteinander, Nachhaltigkeit, Verhinderung von Machtmissbrauch, aber auch besonders folgender Satz:

*"Dem Land Niederösterreich ist die Förderung der Musik ein großes Anliegen. Die musikalische Vielfalt - vom Großereignis wie dem internationalen Musikfestival Grafenegg bis zur Musik auf lokaler Ebene - zu pflegen und zu bereichern ist das Ziel [...]"*

Jetzt mögen diese wunderbaren und durchaus erwünschten Worte zwar unter die Kategorie Musik bzw. Kunst & Kultur fallen, dennoch möchte ich Sie alle daran erinnern, wo diese Kategorien ihren Ursprung haben.

**In den meisten Fällen nämlich wie im Rest Österreichs hier: In den Musikschulen!**

Egal wie groß, oder klein so manche Künstlerin bzw. Künstler zu sein scheint, die meisten von ihnen haben in einer Musikschule ihren ersten Kontakt zu einem Instrument erhalten. Genau aus diesem Grund empfinde ich die aktuellen Verhandlungen bzw. mehr noch **die Art und Weise wie und worüber** diese geführt werden eine Zumutung!

Warum werden jene Menschen, die direkt davon betroffen sind weder von diesen Verhandlungen informiert, noch wird ihnen Gehör geschenkt? Gerade im (nicht nur flächenmäßig) größten Bundesland der Republik wird anstatt gemeinsam über eine gute und faire Musikschulzukunft und über Verbesserungen zu sprechen, nochmal über Verschlechterungen verhandelt? Wie kann es in einem Bundesland, in dem die Bereicherung von Musik und Kultur so groß geschrieben wird dazu kommen?

Nicht nur, dass wir Musikschullehrende schon seit Jahren als „Pädagogen zweiter Klasse“ angesehen werden, da wir ja „nur“ Musik unterrichten bzw. unser „Hobby zum Beruf“ gemacht haben und „Spaß an der Sache“ haben, gibt es ebenfalls seit Jahren mehr und mehr organisatorische und verwaltungstechnische Aufwände, die mit dem eigentlichen Unterricht gar nichts mehr zu tun haben.

Vielleicht haben diese Dinge ihre Berechtigung und man könnte über diesen Umstand noch hinwegsehen, wenn einem in diesem Rahmen zumindest **Wertschätzung** begegnen würde. Was hier allerdings seitens des Landes NÖ, des MKM und der anderen Verhandlungspartner abgeliefert wird, ist nichts weiter als eine Farce.

Mittlerweile sind mir die **Einwände seitens des Gemeindebundes vom 29. September 2023** durchaus bekannt– darauf würde ich gerne **am Ende des Briefes** eingehen.

Da sich die Ereignisse in den letzten Tagen massiv überschlagen haben, können Sie die bereits bekannten Punkte überspringen und gerne auf Seite 10 in diesem Brief weiterlesen. Zu folgenden Punkten im vorliegenden Entwurf zur Dienstrechtsreform für Gemeindebedienstete in NÖ erhebe ich hiermit Einspruch:

## **§ 5 Betriebsübergang**

Obwohl es sogar EU-Rechts-widrig wäre, Lehrkräfte von Musikschulen bei Betriebsübergängen (z.B. Zusammenschlüssen zu Musikschulverbänden) nicht mit ihren bestehenden Verträgen und allen Rechten und Pflichten zu übernehmen, steht ein Satz in

diesem Paragraphen - scheinbar - in Widerspruch zur entsprechenden EU-Richtlinie und dem restlichen Absatz:

Die von einem Betriebsübergang "betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz".

Dieses enthält jedoch ein anderes Besoldungsschema und andere Rahmenbedingungen als das bisherige Dienstrecht. Da es sich leider hauptsächlich um Verschlechterungen handelt, sind Eingriffe in bestehende Verträge entschieden abzulehnen!

Sollte dies tatsächlich bereits geändert worden sein, beachten Sie diesen Absatz als gegenstandslos.

### **§ 108, § 111 Beschäftigungsausmaß**

Musikschullehrkräfte müssen laut dem vorliegenden Gesetzesentwurf jedes Schuljahr ihr Beschäftigungsausmaß, mit dem Schulerhalter neu vereinbaren (§ 108 + § 13). Das widerspricht der ebenfalls enthaltenen Regelung, dass der Dienstgeber das Beschäftigungsausmaß nur dann einseitig herabsetzen kann, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert (§ 111)

Somit käme eine jährliche Neufestsetzung Kettenverträgen gleich und wäre EU-Rechtswidrig.

Zudem ist es unzulässig, das Betriebsrisiko nicht völlig vorhersehbarer und steuerbarer Ab- und Anmeldungen auf die Dienstnehmer abzuwälzen. Dieser in der Praxis leider weit verbreitete Missstand ist eine NÖ 'Spezialität' und in der Art in keinem anderen Bundesland sowie in keiner anderen Berufsgruppe zu finden.

### **Wir brauchen Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssicherheit!**

#### **§ 67 Anrechnung von Berufserfahrung und besonderer Qualifikation**

*(1) Den Vertragsbediensteten der Verwendungszweige [...] pädagogischer Dienst **können** mit Beschluss des Gemeinderates [...] dienliche Berufserfahrungen angerechnet werden.*

Musikschullehrende in NÖ sind oft in der ausgesprochen schwierigen Lage, keine volle Lehrverpflichtung in einer Musikschule bzw. in einem Musikschulverband zu finden, sondern Teilzeitverpflichtungen in verschiedenen Musikschulen. Das ist keine freiwillige Entscheidung, sondern liegt an den strukturellen Bedingungen, die sie vorfinden.

Besonders in den ersten Berufsjahren müssen viele diesbezügliche Einschränkungen bewältigt werden, bevor beispielsweise geographisch zumutbare Arbeitsplätze gefunden werden, die - aufgrund der „aufgezwungenen Teilzeit“ - miteinander kombinierbar sind. Natürlich werden hier auch wertvolle pädagogisch-künstlerische Erfahrungen gesammelt, die jeder weiteren Unterrichtstätigkeit zugutekommen. Dass aber in der Folge eine Berufserfahrung nur über eine Kann-Bestimmung angerechnet wird, bedeutet eine unzumutbare finanzielle Einschränkung für die ohnehin schon schwierige Ausgangslage der Arbeitsplatzsuche. Es braucht daher unbedingt eine klare gesetzliche Regelung bzw. eine Ausnahmeregelung für Musikschulen, damit Musikschullehrkräfte nicht zu Spielbällen von Interpretationsfreiräumen werden.

*(2) Eine Anrechnung nach Abs. 1 kann auch erfolgen, wenn eine sonstige für die vorgesehene Verwendung besondere Qualifikation (z.B. Studium) nachgewiesen wird. Soweit als besondere Qualifikation der Zeitraum des Studiums an einer höheren Schule angerechnet wird, ist dieser mit einem Höchstausmaß von 2 Jahren zu berücksichtigen.*

Auch hier ist die Kann-Bestimmung für Musikschullehrkräfte unzumutbar, denn eine höhere Qualifikation kommt den Kindern und Jugendlichen zugute und garantiert ihnen eine kompetente Vermittlung des Instrumentalunterrichts. Im Musikland Österreich werden solche Bestimmungen dafür sorgen, dass ein Musikstudium für spätere niederösterreichische Musikschullehrkräfte unattraktiv ist, wenn sie mit ihrem hohen akademischen Einsatz anschließend einen schlecht bezahlten Arbeitsplatz vorfinden. Daher wird es österreichweit ein großes geographisches Gefälle geben und die gesamte Aufbauarbeit Niederösterreichs der letzten Jahrzehnte wird zerstört. Der bereits jetzt prognostizierte Lehrermangel wird dadurch künstlich noch weiter verstärkt.

Dass ein jahrelanges zeit- und kostenintensives Musikstudium in Österreich, das auf der ganzen Welt berühmt ist und das auf eine besonders hohe Motivation der Studierenden angewiesen ist, nicht zur Gänze als Qualifikation berücksichtigt wird, ist nicht nur nicht nachvollziehbar, sondern schädigt nachhaltig den Nachwuchs von kompetenten NÖ Musikschullehrkräften. Daher ist das Höchstausmaß von 2 Jahren unbedingt zu verändern und diese Bestimmung der Anrechnung einer höheren Schule muss unmissverständlich so formuliert werden, dass ganz klar ist, worauf sich diese Bezeichnung bezieht.

**§ 69** Ermahnung, Leistungsbeurteilung (2)

Generell erscheint es fragwürdig, ob eine Lehrkraft oder eine Musikschulleitung von einem politischen Organ ohne entsprechende pädagogische oder musikalische Eignung beurteilt werden kann. Eine solche Leistungsbeurteilung ist in keinem anderen Schulbereich in NÖ zu finden.

Die Leistungsbeurteilung wird im Zusammenhang mit der Ermahnung erwähnt, andererseits auch isoliert davon (2) formuliert. Diese Vermischung ist ausgesprochen problematisch. Die komplexe Fragestellung, warum bzw. durch wen die Leistungsbeurteilung einer Musikschullehrkraft stattzufinden hat und welche Art der Leistung erhoben werden soll, wird dabei vollkommen offengelassen, außerdem wird sie der sehr speziellen vielseitigen Aufgaben einer Musikschulkraft nicht gerecht: Angefangen von administrativen über pädagogische bis hin zu künstlerischen Tätigkeiten ist das Betätigungsfeld heterogen. Weiters sind instrumentenspezifische Aspekte und die Art des Unterrichts (Einzel-, Klein-, Großgruppenunterricht) zu berücksichtigen. Die sehr vagen Bestimmungen öffnen möglichen Missbrauch durch Vorgesetzte Tür und Tor. Die öffentliche Berichterstattung des vergangenen Schuljahres hat die zahlreichen Missstände in Verbindung mit Machtmissbrauch und die eingeschränkten bzw. nicht vorhandenen Möglichkeiten der Lehrkräfte, sich dagegen zu wehren, offengelegt. Daher muss dem Schutz der Musikschullehrenden unbedingt Rechnung getragen werden. Erschwerend kommt der Umstand hinzu, dass gerade künstlerisch-pädagogische Arbeit sehr unterschiedlich beurteilt werden kann.

### **§70 - Monatsentgelt und §111 - Unterrichtsverpflichtung**

Die Lebensverdienstsumme einer niederösterreichischen Musikschullehrkraft liegt bereits im momentanen Schema an bundesweit letzter Stelle. Dieser letzte Platz wird mit dem geplanten Dienstrecht durch die abgeflachte Lohnkurve noch weiter ausgebaut und zementiert. Dies bei der bundesweit höchsten Lehrverpflichtung! Weniger Monatsentgelt als Musikschullehrkräfte würden zukünftig nur Gemeindebedienstete des Hilfs- und Assistenzdienstes erhalten.

Absolvent:innen von Musikuniversitäten sind so entweder gezwungen in Niederösterreich ein Arbeitsverhältnis einzugehen, das ihren Kompetenzen nach einem mehrjährigen Studium finanziell nicht gerecht wird, oder in ein anderes Bundesland auszuweichen.

### **§ 71 Verwendungsaufstieg**

Um besondere Leistungen („Arbeitserfolg durch besondere Leistungen überschritten“) zu belohnen, haben Gemeindebedienstete der Verwendungsgruppe T und V Anspruch auf Entlohnung einer entsprechend höheren Verwendungsgruppe. Warum haben Musikschullehrende, die besondere Leistungen erbringen, keinen derartigen Anspruch? Gerade diese Berufsgruppe zeichnet sich durch ein hohes soziales und künstlerisches Engagement aus, da die Weichen für diese Berufswahl meist schon in der Kindheit gestellt werden und bereits die Aufnahmeprüfung für ein Musikstudium nur durch jahrelange Ausdauer und Disziplin bestanden werden kann. Deshalb beinhaltet das Fehlen der Verwendungsgruppe des pädagogischen Dienstes für einen Verwendungsaufstieg eine Chancenungleichheit.

## §111 Dienstzeit

### (4) Verpflichtend einzuhaltende Pausen

Die Unterrichtsvor- und nachbereitung ist ein wesentlicher Teil der Aufgaben einer Musikschullehrkraft. Darin sind u.a. pädagogische, spiel- und literaturtechnische Überlegungen enthalten. Sie ist eine komplexe Angelegenheit, hat sie doch großen Einfluss auf die Motivation der Schüler:innen und dient der optimalen Talentförderung bzw. Unterstützung für gezielte Lernfortschritte auf dem Instrument. Von diesen Entwicklungsaufgaben hängt vieles ab, resultiert doch aus den Fortschritten der Schüler:innen in späterer Folge auch die Möglichkeit des Musizierens in Ensembles, in Orchestern und bei anspruchsvollen solistischen Auftritten (z.B. im Rahmen von kulturellen Veranstaltungen oder auch bei Wettbewerben). Eine „verordnete“ Pause für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist zunächst eine irreführende Bezeichnung, handelt es sich doch um keine („Erholungs“)-Pause sondern um eine Arbeitseinheit.

**Weiters widerspricht sie zur Gänze den realen Arbeitsplatzbedingungen, da in dieser „Pause“ der vorherige Schüler sein Instrument und seine Noten im Unterrichtszimmer einpackt und somit eine Beaufsichtigungsproblematik entsteht. Weiters ist es befremdlich, wenn scheinbar davon ausgegangen wird, dass eine konzentrierte und sinnvolle Vor- und Nachbereitung in der Gegenwart von Schüler:innen stattfinden kann, weil diese in selbstverständlicher Weise die Aufmerksamkeit ihrer Lehrkraft einfordern.**

Hinzuzufügen ist weiters, dass eine Vor- und Nachbereitung eine fordernde Tätigkeit ist, für die diese Art von „Pausen“ weder ausreichend noch praktikabel ist. Außerdem sind viele Musikschulen gar nicht so (WLAN, Unterrichtsmaterial, Computer, Drucker,...) ausgestattet, dass diese Tätigkeit dort überhaupt ausreichend ausgeübt werden kann. Notenmaterial für den Unterricht aufzubereiten kann viele Stunden in Anspruch nehmen, um nur ein Beispiel zu nennen. Oft braucht es auch kreative Einfälle, um an Problemlösungen zu arbeiten, die sich beim Instrumentalspiel ergeben. Um konzentriert an einer Vor- bzw. Nachbereitung arbeiten zu können ist meist auch der Umgebungs“lärm“ einer Musikschule aus den nebenan befindlichen Unterrichtsräumen zu hoch.

Musikschullehrkräfte arbeiten eigenverantwortlich und müssen selbst entscheiden können, wann, wo und wie sie ihre Unterrichtsvor- und nachbereitung erbringen.

Zusammenfassend verlängert die verpflichtende „Pause“ künstlich die Unterrichtszeit, weil sie qualitativ keinen Sinn macht. **Im Gegenteil kreiert sie dadurch nur eine unlösbare Stundenplan- und Raumkapazitätsproblematik.** Daher ist sie ersatzlos zu streichen.

(9) „Die Anhebung der Unterrichtsverpflichtung“ stellt eine weitere Maßnahme dar, die anderen Vorgaben eindeutig widerspricht. Laut § 111 (5) hat der Schulerhalter darauf zu achten, dass C-Topf-Stunden erfüllt werden können. Weiters können sie auch im Einzelfall angeordnet werden. Die Formulierung „Ergibt sich am Ende des Schuljahres“ ist nicht nachvollziehbar, da jede Musikschullehrkraft ohnehin weisungsgebunden ist und Anordnungen Folge zu leisten hat. Wenn hingegen die Dienstnehmerseite ohne eigenes Verschulden die C-Topf-Stunden nicht zur Gänze erfüllen konnte, wäre doch die Arbeitgeberseite dafür verantwortlich gewesen, ausreichende Möglichkeiten zu schaffen. Daher kann sich die in § 111 (9) beschriebene Situation gar nicht ergeben und muss daher gestrichen werden.

(11) **Die fehlende Vertrags- und Stundensicherheit stellt eine unzumutbare Belastung dar.** Daraus resultiert ein Klima der Angst vor finanziellen Verlusten.

**Musikschullehrkräfte brauchen unbedingt Vertrags- und Stundensicherheit!**

Wie die Studie Arbeitsplatz Musikschule unmissverständlich gezeigt hat, hat die Arbeitszeit der Musikschullehrenden damals durchschnittlich mit dem geltenden NÖ GVBG übereingestimmt. **(Inzwischen ist die Arbeitsbelastung deutlich angestiegen.)** Die Studie weist außerdem darauf hin, dass eine Dokumentation der Tätigkeiten auf ein sinnvolles und überschaubares Ausmaß reduziert werden soll. Eine umfangreiche

Dokumentation aller Tätigkeiten verursacht einen hohen administrativen Aufwand und bringt keine qualitative Verbesserung der Musikschularbeit (vgl. dazu Seite 86 Studie Arbeitsplatz Musikschule April 2010). Hingegen sollte sinngemäß der administrative Aufwand soweit als möglich reduziert werden!

## Weiters

### **Tätigkeitsprofil 7.4 Verwendungszweig Pädagogischer Dienst**

Die Kriterien der „zwingenden Vorbildung“ müssen unbedingt nach fachlichen Gesichtspunkten flächendeckend überarbeitet werden, da wesentliche Bildungszugänge und -abschlüsse nicht erwähnt werden, obwohl sie eine entsprechend hohe Qualifikation darstellen.

Um nur ein Beispiel zu nennen, sind keine Studienkombinationen vorgesehen, die ebenfalls ein höchstes Niveau einer Ausbildung darstellen, wie es u.a. die Kombination aus einem IGP-Bachelorstudium mit einem Instrumentalstudium-Bachelor (Konzertfach) darstellen würde (480 ECTS-Punkte!).

Das IGP-Bachelorstudium beinhaltet die Vermittlung aller wesentlichen pädagogischen, didaktischen, künstlerischen und sozialen Anforderungen, die für einen höchst qualifizierten Instrumentalunterricht wesentlich sind. Das Konzertfachstudium ist eine instrumentenspezifische Ausbildung auf höchstem Niveau mit dem Ziel alle künstlerischen Ansprüche, sei es im Orchester oder als Solist erfüllen zu können.

Wenn Studienrichtungen im Schema nicht explizit berücksichtigt werden, können Musikschullehrende in niedrigere Gehaltsgruppen zurückgestuft werden, die ihrer Ausbildung nicht entsprechen.

Ein differenziertes Einstufungssystem, das bisher verschieden gezielte - jedoch fast ausschließlich akademische - Ausbildungen umfasst, in dieselben Gruppen einzuordnen wie Dienstnehmer in Bereichen, für die es überhaupt keine Studien gibt und bei denen die höchste Ausbildung in einem Lehrgang von zwei Semestern besteht, kann nicht funktionieren.

**Wir brauchen einen eigenen Verwendungszweig für Musikschullehrkräfte mit einer fairen, ihrer langen und spezialisierten Ausbildung entsprechenden Entlohnung!**



## **Fahrtkostenzuschuss**

Musikschullehrkräfte müssen oft weite Wegstrecken zurücklegen. Die unter anderem aufgrund der Förderrichtlinien gebildeten Musikschulverbände haben teilweise auch relativ entlegene „Musikschulfilialen“, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln überhaupt nicht oder nicht zumutbar erreicht werden können. Eine Kombination aus schweren Arbeitsmitteln (Musikinstrument, Notenmaterial, pädagogischen Behelfsmitteln...), aus der weit bis in den Abend reichenden Arbeitszeit, aus keiner oder einer schlechten Öffi-Anbindung und aus verschiedenen anzufahrenden Filialen an einem Arbeitstag sind die Arbeitsbedingungen, die viele Musikschullehrkräfte in NÖ vorfinden.

**Dass nun auch finanziell eine weitere Belastung hinzukommt, weil der Fahrtkostenzuschuss im Gesetzesentwurf scheinbar ersatzlos gestrichen wurde, stellt nicht nur eine weitere Belastung für die Arbeitnehmenden dar, sondern wird auch zur Folge haben, dass sich der bereits begonnene Mangel an qualifizierten Lehrkräften für entlegene Musikschulen bzw. deren Filialen weiter verstärken wird.**

Daraus entsteht schließlich für die Kinder und Jugendlichen Niederösterreichs eine geographisch geprägte Ungerechtigkeit.

## **Förderrechtliche Änderungen**

Parallel zur Umsetzung des neuen Dienstrechts, das am 01.01.2025 in Kraft treten soll, sind auch wesentliche und weitgreifende Änderungen im Musikschulgesetz und vermutlich im Musikschulplan vorgesehen, die zwar hier nicht direkt behandelt werden, aber direkten Einfluss haben: Kein Anreiz mehr höher qualifizierter Lehrkräfte anzustellen. Kurz: Wofür sollte man noch studieren gehen, um in NÖ zu unterrichten?

## **Einige weitere persönliche Zeilen zum Abschluss:**

Es gab am 29. September einen Beitrag von Seiten des Gemeindebundes zu den einzelnen Punkten (<https://meinegemeinde.blog/?p=9277>). Es ist erfreulich zu hören, dass es immerhin noch Gesprächsbereitschaft gibt – so wie es in einer **Demokratie** auch sein sollte.

Was mir persönlich dennoch sauer aufstößt, sind **Erklärungen wie zB.:**

*„Den Dienstgebern geht´s ausdrücklich NICHT um eine Anhebung der Arbeitszeit. Allerdings hat es in den letzten Jahren immer wieder Anfragen von Eltern gegeben, die eine vollumfängliche, vertragskonforme und sohin „minutiöse“ Erbringung der Unterrichtszeit eingefordert haben.“*

Natürlich kann ich Eltern verstehen, die ihre volle Zeit für ihre Kinder haben wollen und es liegt meiner Meinung nach auch im Sinne der Lehrkraft, das Maximum aus einer Einheit zu holen. Ich stelle mir allerdings A) die Frage, wo und wie oft dieser Einwand tatsächlich gekommen ist? Und B) wie oft wird erwähnt, wenn mal eine Einheit länger dauert? Aus persönlicher Sicht kann ich nur sagen, dass eine Verlängerung von Einheiten ab und an passiert, wenn man mit einem Schüler gerade noch dabei ist ein Stück fertig zu spielen oder noch wichtige Dinge zu besprechen hat, die für den Lernerfolg essentiell sind. Ich denke, dass dies auch der Sinn von „Individualunterricht“ sein sollte.

Jetzt könnte man meinen, dass sich die 10-minütigen Pausen dabei positiv auswirken würden. Tun sie aber nicht. Im Gegenteil: Die gesamte Tages-Unterrichtszeit verlängert sich dadurch, was dazu führt, dass nicht mehr so viele Schüler an einem Unterrichtstag Platz haben. Ich kann eine 8-jährige Schülerin nun mal nicht um 20:00 Uhr zum Unterricht einteilen. Ganz abgesehen davon, dass eine vernünftige Vor- und Nachbereitung sowieso zuhause in Ruhe wesentlich besser funktioniert!

**Ich denke, dass hier das Vertrauen in die Lehrkräfte zu tragen kommen sollte, dass diese im besten Wissen und Gewissen die Einheiten fair mit ihren Schülerinnen abhalten.**

Sollte es dennoch Einzelfälle geben, gibt es sicher die Möglichkeit, seitens der Musikschulleitung das Gespräch zu suchen, um die Umstände zu klären.

*„Hinweisen dürfen wir darauf, dass Musikschullehrkräfte nur in den Bundesländern Niederösterreich, Steiermark und Vorarlberg im Gemeindedienst stehen. Soweit Lebensverdienstsummen von den Briefverfassern verglichen werden, können dabei wohl nur diese Bundesländer in Betracht kommen.“*

Das sehe ich persönlich ehrlich gesagt überhaupt nicht so, was rechtfertigt, dass zwei gleich-qualifizierte Musikpädagogen im Bereich Trompete (beide haben ein und denselben Abschluss, haben also dasselbe Kompetenzprofil etc.) je in NÖ und OÖ unterschiedliche Lebensverdienstsummen haben?

Verdienen Mitglieder der Landesregierung unterschiedlich, je nachdem aus welchem Bezirk sie kommen? Ich denke nicht.

**Wo ist hier das Thema „Fair Pay“ und „Transparenz“?**

Meiner Meinung nach gehört dies auf lange Sicht **bundesweit einheitlich** geregelt.

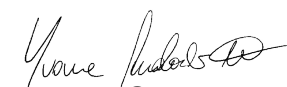
**Und speziell für das Land NÖ: Warum streckt man den Arm nach unten und nicht nach oben, wenn es um die Verdienstsummen geht? Sind die Musikschullehrkräfte in NÖ so viel weniger wert?**

*„Noch ein Detail: In Niederösterreich werden auch Lehrkräfte für den Unterricht herangezogen, die keine Lehrbefähigung haben.“*

Wie viele Lehrkräfte unter diesen Bedingungen gibt es im Vergleich zu Lehrkräften mit Lehrbefähigung? Und ist es nicht schon gängiger Usus (aufgrund der Fördersummen für die Gemeinden) eher Lehrende mit zumindest IGP Abschluss anzustellen?

Am Ende bleibt mir nur zu schreiben, dass ich gerne konstruktive Gespräche hören und sehen würde, bei denen die Betroffenen angehört und miteinbezogen werden. Für mich gehört ein **gemeinsames Vorwärtsgehen zu einem modernen Führungsstil** dazu und ich hoffe, dass sich die angesprochenen Verhandlungspartner durchaus gerne dazu zählen, oder?

Hochachtungsvoll

  
Yvonne Gundacker