

Amt der NÖ Landesregierung -
Abteilung Landesamtsdirektion/Service
Landhausplatz 1, Haus 4, EG (Landhausboulevard)
3109 St. Pölten
Ergeht per Mail an: buengerbuero.landhaus@noel.gv.at

Perchtoldsdorf, 19.10.2023

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

mit großer Enttäuschung über das neue Gemeindebedienstetenrecht möchte ich in Bezug auf die Berufsgruppe der Instrumentalpädagog:innen, die an den Musikschulen Niederösterreichs unterrichten, Stellung beziehen und mein demokratisches Recht zur Begutachtung als Bürgerin wahrnehmen. Seit weit mehr als 20 Jahren bin ich mit Begeisterung MS-Lehrkraft. Ich engagiere mich gerne und meine Schülerinnen und Schüler liegen mir enorm am Herzen.

Seit 2006 bereite ich jährlich – ohne Ausnahme – Solist:innen und Ensembles auf den Wettbewerb prima la musica vor und habe unzählige erste Preise erzielen können: Das war nur möglich, weil ich an Wochenenden und Feiertagen stundenlang geprobt habe. Eine meiner (ehemaligen) Schüler:innen konnte sogar Bundessiegerin werden! Auch daraus ist vielleicht ersichtlich, dass ich meinen Beruf mit Idealismus und viel Engagement auszufüllen versuche. Das neue Dienstrecht ist für mich ein Schlag ins Gesicht, ich kann es leider nicht anders ausdrücken. Zutiefst enttäuscht stelle ich fest, dass Niederösterreich scheinbar die kulturelle Gestaltung durch die MS-Lehrkräfte gar nicht schätzt. Ich muss feststellen, dass die Praxis der Musikschule in diesem Gesetz nicht abgebildet ist und viele Formulierungen daher aus meiner Sicht nicht anwendbar sind. Weiters bedeutet dieser Gesetzesentwurf eine enorme Verschlechterung gegenüber dem derzeitigen aktuellen Gesetz.

Daher möchte ich höflichst darum bitten, meine Einwände auf den folgenden Seiten zu prüfen und entsprechende Änderungen vorzunehmen. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift, Name

Zu folgenden Punkten im vorliegenden Entwurf zur Dienstrechtsreform für Gemeindebedienstete in NÖ erhebe ich hiermit Einspruch:

- §5 Abs. 1 Betriebsübergang
Die von einem Betriebsübergang Betroffenen, dürfen nicht auch noch Betroffene des neuen Dienstrechts werden – kein unfreiwilliger Wechsel in das neue Dienstrecht!
- §7 Abs. 4 Z5 Funktionsgruppen
Die Kann-Bestimmungen können zu Willkür und Machtmissbrauch führen und lassen einen Spielraum zu, der zum Nachteil der Betroffenen reichen kann. Bitte um Änderung.
- §10 Abs. 6 Dienstposten
Es muss gewährleistet sein, dass MS-Lehrkräfte ihrer Ausbildung entsprechend und bevorzugt mit einer hohen Qualifikation eingestellt werden!
- §13 Abs. 6 Teilzeit
Es wäre wichtig, dass auch alle Teilzeitbeschäftigten und nicht nur jene, deren Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, über freiwerdende Dienstposten informiert werden. Weiters wäre es wichtig, dass Teilzeitbeschäftigte, die es in großer Zahl in Musikschulen gibt, nicht nur informiert, sondern auch berücksichtigt werden! Die Lage vieler MS-Lehrkräfte ist schon jetzt prekär.
- §21 Abs. 1 Verschwiegenheit
Für ein modernes Dienstrecht wäre eine Informationsfreiheit wichtig, weil eine „universelle“ Verschwiegenheit sehr schnell zu Missbräuchlichkeit führen kann (wie die mediale Berichterstattung im vergangenen Schuljahr deutlich gezeigt hat)
- §34 Abs. 4 Dienstverhinderung
Hier wurde die „Realität“ der Musikschullehrkräfte NICHT berücksichtigt. Die vielen meist aufgezwungenen Teilzeitbeschäftigungen können hier schnell zu einem Missverständnis in Bezug auf eine „scheinbare“ Abwesenheit führen, die 5 Tage überschreiten kann. Wenn z.B. eine Lehrkraft nur montags in einer bestimmten Musikschule unterrichtet und einen Unterrichtstag grundsätzlich mit Erlaubnis verschoben hat, dies aber aus irgendeinem Grund nicht mehr erinnert wird, könnte die 5-Tagesfrist überschritten werden, obwohl hier kein Verschulden der Lehrkraft vorliegt. Daher müssen für Musikschulkräfte Arbeitstage als Unterrichtstage angesehen werden und das muss auch entsprechend formuliert werden.
- §35 Abs. 3 Nebenbeschäftigung
Hier wird in keiner Weise die Besonderheit von MS-Lehrkräften berücksichtigt, die meist unfreiwillig (!!) Teilzeitarbeit in verschiedenen Musikschulen leisten. Es muss hier eine andere Regelung getroffen werden, die dieser Realität gerecht wird. Wenn beispielsweise eine Lehrkraft in zwei Musikschulen gleichzeitig ihren Dienst antritt – wie soll dann entschieden werden, welche Tätigkeit Vorrang hat???
- §49 Abs. 1 Karenzurlaub
Hier ist es für Musikschullehrkräfte wichtig, dass bei einem Wiederantritt nicht nur derselbe Arbeitsplatz, sondern auch dasselbe Beschäftigungsausmaß wie vor dem Karenzurlaub gewährt wird! Auch hier wird die Realität von Musikschullehrkräften in keiner Weise berücksichtigt!
- §60 Abs. 4 Monatsbezug
Bei teilzeitbeschäftigten MS-Lehrkräften bitte die Wochen-Dienstbezüge berechnen!
- §63 Abs. 2 Zulagen
Der Fahrtkostenzuschuss fehlt! MS-Lehrkräfte müssen unfreiwillig oft sehr weite Wegstrecken zurücklegen.
- §67 Abs. 1 Anrechnung
Eine Anrechnung von Vordienstzeiten darf keine KANN-Bestimmung sein!! Weiters

bitte unbedingt die missverständliche Formulierung von „Studium an einer höheren Schule“ in „Schulbesuch an einer höheren Schule“ ändern.

§69 Abs. 5 Leistungsbeurteilung

Die Musikschulen müssen hier ganz anders bewertet werden, deshalb sind sie von einer Leistungsbeurteilung auszunehmen. Hier braucht es eine Differenzierung.

§70 Abs. 1 u 2 Monatsentgelt

Die Gebührensätze müssen an andere Bundesländer angeglichen werden. Warum werden nö. Musikschullehrkräfte im Kulturland Österreich um vieles schlechter bezahlt?

§77 Abs. 2 Überstellung

Es muss eine gesetzliche Verpflichtung zur Überstellung UND Anrechnung der Studienzeiten bei Studienabschluss geben. Wie kann es sein, dass von Lehrkräften mit höherer Qualifikation auf der Dienstgeberseite profitiert wird, diese aber auf der Dienstnehmerseite nicht bezahlt werden soll?

§80 Abs. 1 Reisegebühren

Hier braucht es eine klare Formulierung für das km-Geld zwischen den verschiedenen Standorten (statt „außerhalb der Dienststelle“ „Mehraufwand“). Auch hier wird die Realität von MS-Lehrkräfte wieder nicht berücksichtigt.

§90 Abs. 2 u 3 Jubiläumsbelohnung

Auch hier werden MS-Lehrkräfte schlechter gestellt. Durch das unsichere Beschäftigungsausmaß, dem sie oft ausgesetzt werden, greifen sie als Notmaßnahme, um wirtschaftlich überleben zu können, zu Musikschulwechseln – auch im höheren Alter. Das Gesetz benachteiligt hier MS-Lehrkräfte eindeutig, denn sie verlieren durch die wirtschaftliche Benachteiligung auch noch den Anspruch auf eine Jubiläumsbelohnung. Thema: Leistungsbeurteilung – Wer beurteilt hier nach welchen Kriterien? Es besteht die hohe Gefahr von Machtmissbrauch, um Geld sparen zu können.

§96 Abs 1 Kündigung

Das ist eine drastische Verschlechterung: Wie kann es sein, dass die Dienstgeberseite Dienstnehmer:innen innerhalb von drei Jahren ohne jeden Grund kündigen dürfen? Warum wurde diese Frist von 1 Jahr auf 3 Jahre ausgeweitet? Bitte um Änderung.

§108 Beschäftigungsausmaß

Es muss unbedingt eine Stundensicherheit für MS-Lehrkräfte geben!

Vertretung

Es ist eine Regelung erforderlich, die gewährleistet, dass Vertretungen, die vor dem 1. Februar beginnen, in den Sommermonaten ausnahmslos bezahlt werden.

§109 Abs. 2 Lehramtspflichten

...weglassen, keine zusätzlichen dienstrechtlichen Regelungen außerhalb des Gesetzes

§110 Abs. 2 Schulleitung

Diese zeitliche Regelung ist vollkommen unrealistisch und würde jede Schulleitung in kürzester Zeit in ein Burn-out treiben! Der zeitliche Umfang ist aufgrund der großen Zeitspanne beginnend von den Schulkooperationen (z.B. Bläserklasse, Streicherklasse,...), die bereits früh beginnen, bis hin zum späten Unterrichtsende (z.B. Bandprobe oft bis 21:00 oder 22:00 Uhr) nicht bewältigbar.

§ 111 Abs. 1 Z1 Wertigkeiten

Auch hier braucht es unbedingt eine Änderung: Bereits ab zwei Schüler:innen vervielfacht sich der Unterrichtsaufwand enorm. Die Formulierung von „Gruppenunterricht“ ist auch deshalb problematisch, weil sie andere

Unterrichtsformen ausschließt. Es müssen aber unbedingt auch andere Unterrichtsfächer eingeschlossen werden, z.B. Ensembleunterricht und Nebenfächer (wie z.B. Musikkunde)

§111 Abs. 4 Pausen

Eine Unterrichtsvor- und nachbereitung KANN KEINE Pause sein! Außerdem ist dieses Zeitfenster vollkommen ungeeignet, um eine sinnvolle Unterrichtsvorbereitung zu gewährleisten, schon gar nicht in Gegenwart von Schüler:innen, deren Beaufsichtigung auch gewährleistet sein muss. Wann und wie die Unterrichtsvor- und nachbereitung stattfindet, muss von den Pädagog:innen selbst entschieden werden können! Das ist eine unzulässige Bevormundung.

§111 Abs. 5 C-Topf

Die administrativen Tätigkeiten steigen und sind ein Vielfaches von 5 Jahresstunden!!

§111 Abs. 9 C-Topf

Die Dokumentation der Töpfe erzeugt lediglich einen hohen administrativen Aufwand, der keinerlei Qualitätssteigerung bringt. Eine Nichterfüllung des C-Topfes ist außerdem gar nicht möglich, weil der Schulerhalter die Jahresstunden vorgibt und darauf zu achten hat, dass sie auch erfüllt werden!

§111 Abs. 10 Überstunden

Ein großer Teil der Musikschularbeit ist sehr kreativ und auch von Idealismus geprägt. Um eine gute Qualität zu gewährleisten, proben Musikschullehrkräfte oft weit über ein „vorgeschriebenes Maß“ hinaus. Schließlich fühlen sie sich der Qualität verpflichtet. Wenn beispielsweise ein Schulerhalter einen MS-Ensembleauftritt wünscht und dafür länger geprobt werden muss, soll dann darüber diskutiert werden, ob für diese Probenarbeit von 15 Stunden auch nur 10 Stunden gereicht hätten? Oder ob es unbedingt notwendig war, in tagelanger Arbeit Noten für einen Konzertauftritt zu arrangieren? Wie aufwendig die Hintergrundarbeit für den C-Topf ist, wird meist gar nicht erkannt. Daraus resultiert daher die Frage, wie jemals irgendwelche „angeordnete“ Überstunden entstehen sollen?

§112 Abs. 3 Schulleitung

Unbedingt die Lehrkräfte/Personalvertretung und Ombudsstelle (z.B. ob Beschwerden vorliegen) einbeziehen. Wie die Berichterstattung über viele Betroffene gezeigt hat, gibt es dzt. noch zuviel Spielraum für Machtmissbrauch. Weiters bitte eine Umformulierung: statt „öffentliche Schule“ → Musikschule

§114 Abs. 2-4 Ferien

Die Ferienregelung der AHS-Lehrkräfte bzw. Landeslehrkräfte wäre 1:1 anwendbar auf die MS-Lehrkräfte, daher bitte um Angleichung. Es gibt keine nur die MS-Lehrkräfte betreffende „Schlussgeschäfte“.

Was ist mit dem Begriff „Hauptferien“ gemeint? Warum haben Lehrkräfte nur in den Hauptferien einen Anspruch auf Urlaub? Bitte um Änderung.

Anlage 1 7.4

Bei der Einstufung in P3-P1 werden wesentliche Studienkombinationen nicht erwähnt, sie fehlen gänzlich. Scheinbar werden hier Konzertfach-Master-Studienabsolvent:innen mit Freizeitpädagog:innen gleichgesetzt und Studienabsolvent:innen von Musiktherapie bzw. z.B. Diözesankonservatorien mit den Stützkräften im Kindergarten. Es darf nicht sein, dass in einem Bundesland, das sich in den vergangenen Jahren damit geschmückt hat, bei Wettbewerben so erfolgreich zu sein, Absolvent:innen von höheren Studien so schlecht behandelt werden.

Weiters möchte ich detaillierter folgende Änderungsanliegen vorbringen.

§ 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 - im 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!

§ 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) - was ja nicht notwendigerweise zu jedem Schulbeginn der Fall ist.

Auch wenn die Lehrkräfte bei diesen Neuvereinbarungen 'nur' einen Nachtrag zum Dienstvertrag und keinen völlig neuen Vertrag bekämen, so ist das Beschäftigungsausmaß dennoch ein wesentlicher - wenn nicht sogar der wesentlichste - Bestandteil eines Dienstvertrags. Somit käme eine jährliche Neufestsetzung Kettenverträgen gleich und wäre eu-rechts-widrig.

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: Ob es sich dabei um eine Schulbildung oder ein Studium handelt. Derzeit ist die Auslegungsmöglichkeit variabel.

§ 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 offen gelassen, außerdem wird sie der sehr speziellen vielseitigen Aufgaben einer Musikschullehrkraft 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 möglichem 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 kriert 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. Des Weiteren stellt sie ein Machtinstrument dar, dem sich Lehrkräfte ausgeliefert fühlen, können sie doch niemals überprüfen, ob alle Musikschulanmeldungen sicher und verlässlich weitergegeben wurden. Sie müssen womöglich die Folgen für etwas tragen, das sie selbst nicht überprüfen bzw. unmittelbar beeinflussen können. 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 überein gestimmt. (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! Die C-Topfdokumentation sollte daher keine verpflichtende Maßnahme darstellen, da sie keine Verbesserung, sondern im Gegenteil nur eine Belastung erzeugt.

weitere

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 Einstufungs-System, das bisher verschiedenen 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:

Derzeit haben Niederösterreichische Musikschulen mit einer Größe von mindestens 100 Wochenstunden laut § 13 Musikschulgesetz Anspruch auf Förderungen durch das Land Niederösterreich. Durch eine schrittweise Anhebung von derzeit 100 auf geplant 350-400 Wochenstunden stehen in naher Zukunft unzählige Zusammenschlüsse zu großen Verbänden bevor. Dies wird eine Mehrbelastung für Lehrkräfte, Schüler*innen und ihre Eltern und höchstwahrscheinlich früher oder später eine Verringerung des Musikschul-Angebots mit sich bringen.

Sollten auf dem selben Weg wie bei der Reduzierung des 50minütigen Einzelunterrichts (von 60 auf 45 % im Musikschulplan) tatsächlich verstärkter Gruppenunterricht eingeführt werden, vervielfacht sich nicht nur der organisatorische und pädagogische Vorbereitungs-Aufwand, vor allem könnte ein weit verbreiteter oder gar flächendeckender Gruppenunterricht verheerend auf die musikalische Qualität auswirken. Wenn Schüler*innen vor allem als Anfänger nicht mehr individuell betreut werden können, besteht die Gefahr, dass sie sich technische Fehler angewöhnen, die hinterher womöglich schwer korrigiert werden können. Außerdem gehen in inhomogenen Gruppen nicht selten die größten Talente als erstes verloren, da sie sich langweilen, während sie längst spielen können, was ihre Gruppen-Kolleg*innen noch öfters wiederholen müssen. Doch: Wie groß ist die Chance, eine halbwegs homogene Gruppe aus hinsichtlich Alter, Lernjahr, Begabung, Motivation und musikalischen Interessen zusammen passenden Schüler*innen zusammenstellen zu können?

Wenn sich schließlich bewahrheitet, dass am Grundprinzip der Landesförderung gerüttelt werden soll, den Gemeinden bei der Anstellung höher qualifizierter Lehrkräfte entsprechend mehr unter die Arme zu greifen, und die Gemeinden dadurch womöglich keinen Anreiz mehr hätten, Absolventen der einschlägigen Studienrichtungen anzustellen, wäre das wohl der Todesstoß für das nÖ Musikschulwesen. Da die geplante Dienstrechtsreform, in der alle Gehälter - außer jene der Musikschullehrenden - angehoben wurden, den Gemeinden viel Geld kosten wird, ist eine gewisse Sorge nicht von der Hand zu weisen.