

Stellungnahme im Rahmen der Bürgerbegutachtung zum Entwurf des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023

Wien, am 23. Oktober '23

Sehr geehrter Herr Präs. Bgm. DI Press!
Sehr geehrter Herr Präs. Bgm. Dworak!
Sehr geehrter Herr Dir. Mag. Landsteiner!
Sehr geehrte Abgeordnete des NÖ Landtags!
Sehr geehrte Damen und Herren im Bürgerbüro!

INTERESSEN

Mit der geplanten Dienstrechtsreform wurde offenbar ein zentrales Interesse der Dienstnehmerseite (mehr Geld) gegen zentrale Interessen der Dienstgeberseite (mehr Macht, mehr Handlungsspielraum, ...) aufgewogen. Nur die Interessen der NÖ Musikschullehrer wurden dabei völlig außer Acht gelassen. Denn der Gesetzesentwurf enthält deutlich höhere Gehälter für alle anderen Gemeindebediensteten – außer für die Musikschullehrer – und im Gegenzug **viele neue und verschärfte Bestimmungen, die darauf ausgerichtet sind, Mitarbeiter nach Gutdünken statt nach Qualifikation zu bezahlen und sie leichter unterdrücken oder gar loswerden zu können:**

- Kann-Bestimmungen bei der Anrechnung von Berufserfahrung (§ 67)
- Kann-Bestimmungen bei der Zuordnung zu Funktionsgruppen (§ 7)
- Leistungsbeurteilung (§ 69)
- mehr und längere Verlängerungen befristeter Verträge (§ 13)
- Kündigungsmöglichkeit für befristete Dienstverhältnisse (§ 96)
- Kündigung unter Angabe eines Grundes erst nach 3 Jahren (§ 96)
- Beendigung des Dienstverhältnisses nach 5tägiger ungerechtfertigter Dienstabwesenheit (§ 34)

Eigentlich sollten Gesetze Schutzvorschriften für Arbeitnehmer sein. Die genannten Bestimmungen scheinen jedoch hauptsächlich die Dienstgeber vor unerwünschten oder in Ungnade gefallenen Mitarbeitern schützen zu wollen. Es entsteht der Eindruck einer einseitigen Anlassgesetzgebung als Reaktion auf wenige Einzelfälle, womöglich auf verlorene Arbeitsrechts-Prozesse. Eine solche Vorgehensweise wäre eines Gesetzgebers unwürdig, die daraus erwachsenen Verschlechterungen sind jedenfalls abzulehnen – insbesondere aus Sicht jener Berufsgruppe, die von keiner einzigen der Neuerungen in irgendeiner Form profitiert, sondern ausschließlich Nachteile davonträgt.

UNTERSCHIEDE

Gleichzeitig wurde das Musikschullehrer-Dienstrecht, das bisher bei allgemeinen Regelungen auf das Bundesrecht verweist, zur Gänze in das neue Gesetz übernommen, aber nicht an die Situation der Musikschullehrer in der Praxis angepasst, die sich in vielerlei Hinsicht eklatant von jener der anderen Gemeindebediensteten unterscheidet.

Beispielsweise wohnt vermutlich ein hoher Prozentsatz der Gemeindebediensteten in der Nähe oder sogar in ihrem Dienstort, während die überwiegende Mehrheit der Musikschullehrer oft sehr weite Strecken von ihrem Wohnort zu ihrem Arbeitsplatz pendeln muss. Für sie ist der Fahrtkostenzuschuss, der mit dem Dienstrechtsreformgesetz abgeschafft werden soll, ein weit wichtigerer Anteil ihres Gehalts als für die meisten anderen Gemeindebediensteten – eines Gehalts, dessen Lebensverdienstsumme bestenfalls darauf ausgerichtet ist gleichzubleiben, während jene aller anderen Berufsgruppen deutlich ansteigen soll, sodass sich der Verlust auch nicht ausgleichen, sondern die Summe auf ihren Gehaltszetteln einfach nur zusätzlich zum Schrumpfen bringen würde. **Für Musikschullehrer braucht es dringend ein Beibehalten des Fahrtkostenzuschusses beziehungsweise eine Anpassung der jetzigen Regelung mit einer Valorisierung der Gebührensätze!**

Außerdem ist in manchen Unterrichtsfächern gar keine Vollbeschäftigung möglich, sodass die meisten Musikschullehrer unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind und neben ihrem pädagogischen Beruf künstlerisch tätig sein oder in mehreren Musikschulen unterrichten müssen, um ihren Lebensunterhalt überhaupt bestreiten zu können. Die Regelung, dergemäß die dienstliche Tätigkeit Vorrang gegenüber einer Nebenbeschäftigung hat (§ 35), wird ihnen erschweren, weitere Arbeitgeber zu finden. Schlimmstensfalls wird es ihnen dadurch sogar vollkommen unmöglich gemacht, eine insgesamt Vollbeschäftigung zu erlangen. **Hier braucht es eine Regelung, die dem Umstand Rechnung trägt, dass im Musikschulsystem die Beschäftigungsausmaße von "Nebenbeschäftigungen" oft gleich groß oder sogar größer sind als die ursprüngliche Tätigkeit, sowie dass Lehrkräfte auch in mehr als 2 Musikschulen beschäftigt sein können und oft (zu Schulanfang) bei mehreren Dienstgebern gleichzeitig zu arbeiten beginnen!**

Die Kann-Bestimmungen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten werden sich im Musikschulwesen ebenfalls besonders drastisch auswirken; einerseits, da die in rechtswidriger aber in der Praxis leider weit verbreiteten Weise unsicheren Beschäftigungsverhältnisse der Musikschullehrer oft dazu führen, dass sie sich auch noch in höherem Alter neue Arbeitsplätze suchen müssen; andererseits, da – wie man auch aus den Gehaltssätzen klar erkennen kann – andere Berufsgruppen (etwa Techniker oder Kinderbetreuer) derzeit händeringend gesucht werden, während bei Musikschullehrern viele politische Verantwortliche nicht den Eindruck erwecken, als hätten sie ein Bewusstsein dafür, dass diese gebraucht werden. **In den Musikschulen braucht es eine gesetzliche Regelung der Anrechnung aller Vordienstzeiten!** Dass die bisherige Stichtagsberechnung den Zuständigen in den Gemeinden, sowie den Mitarbeitern beim Land und in der Gewerkschaft, die die Stichtage gelegentlich nachrechnen mussten, womöglich zu aufwendig oder zu kompliziert war, darf jedenfalls nicht der Auslöser sein, eine faire Regelung gegen Willkür einzutauschen, die der Freunderlwirtschaft Tür und Tor öffnet.

Auch bei der Einstufung in die Verwendungsgruppen des neuen P-Schemas (P1-P3) führt die Vereinfachung zu massiven Verschlechterungen. Die Unterscheidung von pädagogischen (P3) und künstlerischen Studien (nur P2) stellt eine völlige Verkennung der Anforderungen der Musikschullehrertätigkeit dar. Bisher berücksichtigte, in der Praxis häufig vorkommende Kombinationen verschiedener Studienrichtungen fehlen zur Gänze. Und die Gleichsetzung eines differenzierten Systems der Anerkennung akademischer Ausbildungen mit Berufssparten, in denen die höchste Ausbildung in einem einjährigen Freizeitpädagogen-Lehrgang besteht, kann nur zum Scheitern verurteilt sein (Anhang 7. Pädagogischer Dienst). **Es braucht unbedingt einen eigenen Verwendungszweig für Musikschullehrer mit angemessener Entlohnung!** Und angesichts der höchst problematischen Neuregelung der geplanten Musikschulgesetzes-Novelle, in der das Punktwertsystem (§ 13) und damit jeglicher Anreiz für Gemeinden, qualifizierte Lehrkräfte einzustellen, abgeschafft werden soll, braucht es mehr als nur "hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen" als "zwingende Vorbildung", um die Bildungs-Qualität weiterhin zu gewährleisten – zumindest im Fall, dass ausgebildete Bewerber für die entsprechenden Dienstposten zur Verfügung stehen.

Die neuen Regelungen zur Jubiläumsbelohnung (§ 90) funktionieren für Musikschullehrer aus demselben Grund nicht wie die Kann-Bestimmungen bei der Anrechnung. Wer gleichzeitig sogar gesetzlich zu verankern versucht, was in der Praxis leider ohnehin weit verbreitet ist, nämlich dass Musikschullehrer kein gesichertes Beschäftigungsausmaß haben, darf die Jubiläumsbelohnung nicht auch noch auf die Dienstzeit bei der jeweiligen Gemeinde beschränken. Denn wem Stunden einseitig gekürzt werden können, bis er nicht mehr von der entsprechenden Anstellung leben kann, der muss sich eine neue Musikschule suchen. Nur fällt er dann auch noch um die Jubiläumsbelohnung um. Ebenso wie es derzeit vor Pensionierungen besonders oft zu Stundenkürzungen kommt, um bei der Abfertigung (alt) zu sparen, besteht die Gefahr, dass diese Regelung den Missstand der Stundenunsicherheit womöglich noch befördern könnte. (Dieselbe Gefahr, nämlich dass die Motivation, sich die Jubiläumsbelohnung zu sparen, zu negativen Leistungsbeurteilungen führen könnte, besteht übrigens auch bei der diesbezüglichen Bedingung.) **Bei der Berechnung des Zeitpunkts der Auszahlung der Jubiläumsbelohnung müssen bei Musikschullehrern jedenfalls dringend Vordienstzeiten – zumindest aus anderen Musikschulen – mitberücksichtigt werden!**

Auch eine Leistungsbeurteilung (§ 69) scheint für Musikschullehrer völlig deplatziert, da sie ohnehin von den freiwilligen Anmeldungen ihrer Schüler, und damit von deren "Beurteilung" abhängig gemacht werden. **Musikschullehrer gehören daher von der Leistungsbeurteilung ausgenommen!**

Auch wenn die Lehrkräfte vom Musikschulleiter beurteilt werden sollen, dieser kann nur durch seinen Vorgesetzten (Verbandsobmann / Bürgermeister) beurteilt werden, also durch einen Politiker. Eine Leistungsbeurteilung durch ein politisches Organ, die dieses in letzter Konsequenz sogar zu einer Kündigung berechtigt, steht in Widerspruch zu dem Grundprinzip, dass Verwaltung und Politik voneinander getrennt bleiben müssen, damit Verwaltungsbehörden nicht mit jeder Änderung der politischen Machtverhältnisse ausgetauscht werden können. Und dass politische Organe auch noch Lehrer derart in der Hand hatten, die im Bildungssystem tätig sind und Einfluss auf Kinder und Jugendliche und damit die Gesellschaft der Zukunft ausüben, hat es zuletzt in einem unrühmlichen Kapitel der österreichisch-deutschen Geschichte gegeben.

Ebenfalls als gänzlich unpassend erweist sich die Ferienregelung (§ 114), die aus dem Dienstrecht der AHS-Lehrer übernommen wurde. Abgesehen davon, dass im Schulbereich ganz andere Rahmenbedingungen herrschen, die es in den Musikschulen nicht gibt, ist die Situation der Bundeslehrer grundlegend nicht mit jener der Musikschullehrer vergleichbar, da sie keine Jahresarbeitszeit haben. Daher wirkt auch die Ferienregelung völlig widersinnig und unstimmig. **Da unsere Vor- und Nachbereitungs- sowie sonstigen Tätigkeiten ohnehin als Jahresarbeitszeit geregelt sind, ist eine Ferienregelung unnötig. Wenn überhaupt, müsste die Ferienregelung der Landeslehrer, die auch eine Jahresarbeitszeitregelung haben, (aus dem Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz) übernommen werden, oder die Bestimmungen an unsere Praxis angepasst werden!**

KLARSTELLUNGEN

Sehr geehrter Herr Mag. Landsteiner, bei den Arbeitsgesprächen zum Prozedere der Dokumentation der damals neu eingeführten Jahresarbeitszeit in den Jahren 2011/12 haben Sie zugegeben, dass die folgende Formulierung im § 46c Abs. 4 GVBG ein Versehen war:

"Tätigkeiten für ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden an Sonn- und Feiertagen werden doppelt gerechnet."

Auch der damalige Landessekretär der Yunion NÖ, KR Franz Leidenfrost, hat mir bestätigt, dass es in den diesbezüglichen Verhandlungen immer so gemeint war, dass selbstverständlich alle Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen doppelt gerechnet werden sollten. Denn warum sollte etwa eine Teilnahme an einem Wettbewerb, der sich regelmäßig über Wochenenden und Feiertage erstreckt und auf dessen Termine man keinen Einfluss hat, weniger wert sein als eine regionale Veranstaltung?

Dennoch ist in der Excel-Tabelle der Abteilung Gemeinden des Amts der NÖ Landesregierung, die die Berechnung der Jahresstunden vereinfachen soll, nach wie vor nur bei "dienstlich angeordneten Konzerten und Veranstaltungen im Kultur- und Bildungsnetzwerk" eine Spalte für die doppelte Berechnung vorgesehen. Und dennoch wurde die Formulierung trotz mehrfacher Urgenz der Gewerkschaft nicht abgeändert. Jetzt wurde sie noch nicht einmal im Zuge der Dienstrechtsreform überdacht und steht unverändert nunmehr im § 111 Abs. 5 des aktuellen Entwurfs.

Sie verzeihen also, wenn ich mich auf mündliche Klarstellungen, wie Sie etwas gemeint haben, nicht mehr verlasse. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass Sie sich letztendlich ausschließlich darauf berufen, was wörtlich im Gesetzestext steht. Daher ist eine unmissverständliche Formulierung der folgenden Punkte unabdingbar – und zwar im Gesetz selbst und nicht in Erläuterungen, FAQs, oder Protokollen von Gesprächsrunden:

Betriebsübergang (§ 5):

Aufgrund der geplanten Änderungen im Fördergesetz (Musikschulgesetz) stehen den NÖ Musikschulen zahlreiche Betriebsübergänge (Gründungen oder Zusammenlegungen von Verbänden) bevor. Wenn es stimmt, dass Arbeitnehmer bei Betriebsübergängen von keiner Schlechterstellung betroffen sein dürfen, sondern mit allen Rechten und Pflichten übernommen werden müssen, dass sie ihre Verträge und ihre Einstufung behalten können, sowie dass alle Rahmenbedingungen der jetzigen gesetzlichen Bestimmungen weiterhin für sie gelten, sollte folgerichtig der folgende Satz aus dem entsprechenden Absatz (Abs. 1) weggelassen werden: *"Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz."*

Wenn die Musikschulgesetzes-Novelle umgesetzt wird wie geplant, erübrigt sich die Frage, für wen die neuen Regelungen gelten, allerdings ohnehin weitgehend. Denn die erhöhte Arbeitsbelastung aufgrund großer Verbände, weitere Wege und zusätzliche Standorte, sowie mutmaßliche Änderungen im Musikschulplan, mit denen etwa flächendeckender Gruppenunterricht durch die Steuerung über die förderrechtlichen Bestimmungen eingeführt werden könnte, werden sowieso alle Lehrkräfte gleichermaßen betreffen.

Leistungsbeurteilung (§ 69):

Wenn es keine periodische Leistungsbeurteilung geben soll, sondern diese ausschließlich "im Fall der Wahrnehmung von Missständen" angedacht ist, dann muss dies auch in jedem Absatz des entsprechenden Paragraphen explizit aufgeschrieben werden. Steht nämlich in einem Absatz die Formulierung "Leistungsbeurteilung nach einer Ermahnung" und in anderen steht nur "Leistungsbeurteilung", kann das später so interpretiert werden, als hätten die in den anderen Absätzen angesprochenen Leistungsbeurteilungen nichts mit der Ermahnung zu tun.

Die Verknüpfung von Ermahnung und Leistungsbeurteilung ist überdies problematisch, ebenso wie die formulierten Kriterien, von denen vor allem die "persönlichen Kriterien" schwammig und kaum objektivierbar erscheinen. Der "zu erwartende Arbeitserfolg" ist insbesondere in einem pädagogischen Bereich als unbestimmter Gesetzesbegriff zu bewerten, der somit letztlich gegen das Legalitätsprinzip verstößt. Denn wenn ein Weiterbestehen eines Dienstverhältnisses von Dingen abhängig gemacht wird, die derart großen Auslegungsspielraum offen lassen und nicht definierbar sind, öffnet das der Willkür Tür und Tor.

Dienstverhinderung (§ 34):

Bei der geplanten Beendigung des Dienstverhältnisses in Folge einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst nach ununterbrochen 5 Arbeitstagen "von Gesetzes wegen" braucht es ebenfalls eine schriftliche Klarstellung im Gesetz, dass sich diese "Arbeitstage" im Musikschulbereich nur auf die so genannten A- oder C-Töpfe beziehen. Denn wenn alle Tätigkeiten inklusive jener, die man im Rahmen der Jahresarbeitszeit zuhause erledigt, als Arbeitstage im Sinne dieser Bestimmung zählen würden, könnte es schnell vorkommen, dass sich aufgrund eines Missverständnisses ein teilzeitbeschäftigter Musikschullehrer mit zum Beispiel nur 1 Unterrichtstag pro Woche 5 Tage nicht mehr meldet, an denen er nicht mehr vor Ort arbeitet.

Doch auch wenn die Formulierung für die Musikschullehrer klargestellt wird, verstößt diese ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses gegen Grundsätze des Arbeitsrechts und ist unhaltbar, sogar potentiell verfassungswidrig. Und – sollte beispielsweise ein Bediensteter seine Rechte einklagen, der seine Dienstverhinderung nicht melden konnte, etwa weil er im Koma lag, in Israel gefangen gehalten wurde oder ähnliche seltene und unwahrscheinliche, aber nicht auszuschließende Fälle eintreten – endet sie angesichts der Prozesskosten bestimmt auch nicht in einer win-win-Situation.

Ruhepausen (§ 29):

Ebenfalls dringend der Klarstellung bedarf die Frage, zu welcher Dienstzeit die "zur Dienstzeit zählenden Ruhepausen" zählen (A-, B- und/oder C-Topf). Und wenn es sich um Unterrichtszeit oder Sonstige Tätigkeiten handelt, wirft das zusätzliche Fragen auf: Kann sich für jeden Unterrichtstag bei einem Musikschullehrer, der länger als 6 Stunden dauert, dann ein Schüler mit einer halben Einheit weniger anmelden? Haben dann Musikschullehrer mit längeren Unterrichtstagen im Vergleich zu ihren Kollegen mit Unterrichtstagen unter 6 Stunden und im Vergleich zu Kollegen, für die das zukünftig 'alte' Dienstrecht gilt, de facto eine geringere Lehrverpflichtung? Bei Veranstaltungen, die an Unterrichtstagen stattfinden, hat man im Vorfeld aufgrund der Generalproben meist eher weniger als mehr Pausen. Wie lässt sich in diese Regelung in solchen Situationen umsetzen?

Gruppenunterricht (§ 111):

Sehr geehrter Herr DI Pressl, wie Sie in der Gesprächsrunde während der Begutachtungsphase bestätigt haben, wurde beim Terminus "Gruppenunterricht", für den es ab 3 Schülern höhere Wertigkeiten geben soll, tatsächlich nicht an Ensembles oder andere Nebenfächer, sondern an Gesangs- oder Instrumentalunterricht in Kleingruppen gedacht, den Sie auch angekündigt haben, zumindest dass sie ihn für manche Instrumente oder Altersgruppen generell einführen wollen. – Falls Sie irgendein Interesse am Weiterbestehen der musikalischen Bildung in NÖ haben, nehmen Sie Abstand von diesem Vorhaben! Das Erlernen eines Instruments ist im Gruppenunterricht nicht möglich!

Formulieren Sie bitte die Regelung der Wertigkeiten entweder neutraler oder umfassender, damit alle Unterrichtseinheiten mit mehr als 2 Schülern höher bewertet werden. Denn Ensembles und andere Nebenfächer sind mindestens so aufwendig wie Instrumentalunterricht in den entsprechenden Gruppen – wenn nicht mehr. Wie besprochen, ist außerdem auch Korrepetition mit überdurchschnittlichem Aufwand verbunden und sollte dringend höher bewertet werden.

Desweiteren sind Klarstellungen oder bessere Regelungen in folgenden Punkten notwendig:

Anrechnung (§ 67)

"Schulbesuch" statt

"Studium an einer höheren Schule"

Reisegebühren (§ 80)

klare Formulierungen für km-Geld zwischen Standorten statt

"Mehraufwand" und "außerhalb der Dienststelle"

Vertretungen (§ 108)

faire Regelung, die die Jahresarbeitszeit berücksichtigt, statt

"dies gilt jedoch nicht für Vertretungsdienstverhältnisse, 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"

Dienstvertrag (§ 13)

Information über unbefristete Dienstposten

nicht nur an Bedienstete mit befristeten Verträgen, sondern auch an Teilzeitbeschäftigte, und nicht nur informieren, auch berücksichtigen

Schulleitung (§ 112)

... und bitte informieren Sie nicht nur die Personalvertretungen oder Einzelpersonen auf Anfrage darüber, dass Personalvertretungen schon laut dem bestehenden NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz Mitwirkungsrechte bei der Auswahl von Musikschulleitungen haben, schulen Sie bitte vor allem die Vertreter der Dienstgeber nicht nur in ihren Rechten und den Pflichten der Dienstnehmer, sondern auch in ihren Pflichten und den Rechten der Dienstnehmer und der Personalvertretungen!

"Pausen" (§ 111):

Bei den "Pausen für die Vor- und Nachbereitung" ist die Rede von 2 "ansonsten unmittelbar nacheinander angesetzten Unterrichtseinheiten" (Abs. 4). In der Praxis sprechen wir bei Unterrichtseinheiten von unterschiedlichen Einheiten, die 25, 30, 40, 50, 60 oder mehr Minuten haben können. Auch im Handbuch für Musikschulen der Musik & Kunst Schulen Management NÖ GmbH wird der Begriff so verwendet:

<https://wiki.mkmnoe.at/confluence/display/HFM/Unterrichtsdauer>

Sehr geehrter Herr Mag. Landsteiner, laut Ihrer Auskunft sind mit der Regelung 50minütige Unterrichtseinheiten gemeint. Das entspräche zwar wenigstens 'nur' einer Steigerung der Arbeitszeit um 20 und nicht um bis zu 40 Prozent, führt die Stundenplaneinteilung in der Praxis bei Unterrichtseinheiten wie 40 min. (8 min. Pause) oder 30 min. (6 min. Pause) und so weiter jedoch völlig ad absurdum.

Abgesehen davon und von der bereits des langen und breiten diskutierten Unmöglichkeit der Umsetzung dieser "Pausen" oder "Organisationszeiten" – oder wie auch immer Sie es nennen möchten – erscheint die Regelung bereits in sich nicht stimmig und sinnwidrig:

Nachdem Sie in einem ersten Entwurf des neuen Dienstrechts dem A-Topf zugeordnet war, steht sie nun zwar im B-Topf, ist aber aufgrund der Koppelung an die Unterrichtseinheiten immer noch de facto Teil des A-Topfs. Zum B-Topf können die "Pausen" nicht zählen, denn in einer Rechtsauskunft der Abteilung Gemeinden des Amts der NÖ Landesregierung vom 29. Oktober 2021, unterzeichnet "im Auftrag Mag. Landsteiner", steht:

"Die Stunden gemäß § 46c Abs. 1 lit. b leg.cit. (Vor- und Nachbereitung) müssen, schon ihrem Wesen nach, nicht vor Ort erbracht werden. Vielmehr sind diese durch die Lehrkräfte selbstverantwortlich zu erbringen ..."

Wie kann der B-Topf nicht vor Ort und selbstverantwortlich und gleichzeitig zwischen Unterrichtseinheiten im Stundenplan fixiert abzuhalten sein?

Außerdem haben Sie wiederholt behauptet, dass diese 10 Minuten in 50minütigen Unterrichtseinheiten immer schon enthalten waren, und es sich lediglich um eine Klarstellung der geltenden Rechtslage handle.

Tatsächlich stand aber immer schon im § 46c Abs. 1 lit.a GVBG (A-Topf) – und es steht weiterhin im § 111 Abs. 1 Z 1 des neuen Gesetzesentwurfs:

"Eine Jahresstunde ist als eine mit 50 Minuten angesetzte Unterrichtseinheit zu verstehen."

Tatsächlich wurden im NÖ Musikschulwesen die Unterrichtseinheiten – abgesehen von 'richtigen' Ruhepausen – immer schon direkt aneinander gereiht. Schließlich besteht – angesichts einer Jahresarbeitszeitregelung der Vor- und Nachbereitung, die man normalerweise zuhause erledigt – im Einzelunterricht durch denselben Lehrer im selben Raum, in dem die Aufsichtspflicht mit der jeweiligen Ankunft des Schülers beginnt, ja auch keine Notwendigkeit, Pausen zwischen den Schülern einzulegen.

Tatsächlich hat sich der ehemalige Vösendorfer Musikschuldirektor, Karl Gottwald, sogar gerichtlich Überstunden erstritten, die er dann 24 Wochen lang als Zeitausgleich konsumiert hat, weil ihm der Dienstgeber 60 statt 50 Minuten für seine Anwesenheitspflicht vorgeschrieben hatte – siehe Kurier-Artikel "600 Überstunden für angeordnetes Nichtstun" (2011):

<https://netzwerk.oberwalder.info/content/index.php?page=28902&f=1&i=16240&s=28902>

Auf welche rechtliche Grundlage gründen Sie Ihre Behauptung, dass die 10 Minuten immer schon 'inklusive' waren? Bitte nennen Sie uns die entsprechenden Paragraphen, Gesetze oder Verordnungen!

Die immer weiter um sich greifenden ganztägigen Schulformen erschweren uns die Stundeneinteilung ohnehin zunehmend und bedrohen unseren Berufsstand beziehungsweise die Möglichkeiten zumindest potentieller Vollbeschäftigung. Bitte streichen Sie diese Regelung ersatzlos!

Beschäftigungsausmaß (§ 108 vs § 111)

Auch das zentrale Problem der Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse ist bereits mehr als erschöpfend diskutiert worden. Statt auf die voriges Schuljahr in der Medienberichterstattung aufgedeckten strukturellen Mängel, die in weiterer Folge zu mehreren schweren Fällen von Machtmissbrauch geführt haben, zu reagieren, wurde dieser rechtswidrige Missstand, der die Praxis des NÖ Musikschulwesens beherrscht und der bereits im Muster-Dienstvertrag Niederschlag gefunden hat, nun auch noch in den Gesetzestext aufgenommen:

Ein "jeweils für das jeweilige Schuljahr vereinbartes Beschäftigungsausmaß" (§ 108 Abs. 2) widerspricht der eigenen Bestimmung im selben Gesetz, dergemäß das Beschäftigungsausmaß vom Dienstgeber nur dann herabgesetzt werden kann, "wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert" (§ 111 Abs. 11).

Das Beschäftigungsausmaß ist ein, es ist sogar das zentrale Element des Dienstvertrags. Automatisch jedes Jahr einen diesbezüglichen Nachtrag zum Dienstvertrag und damit de facto einen neuen Vertrag auszustellen, würde dem Arbeitgeber erlauben, willkürlich die Rechte bestimmter Arbeitnehmer zu beschränken oder aufzuheben und andere Arbeitnehmer zu bevorzugen oder einzusetzen. Das steht in Widerspruch zu den Kettenvertrags-Entscheidungen des europäischen Gerichtshofs und ist somit eu-rechts-widrig.

Entfernen Sie diese Formulierungen daher aus den gesetzlichen Bestimmungen und aus dem Muster-Dienstvertrag!

MUSIKSCHULGESETZ

Zwar wurde es mitunter so dargestellt, als wären Dienstrecht und förderrechtliche Regelungen unabhängig voneinander zu betrachten, aber selbstverständlich lassen sich diese beiden Rechtsgrundlagen hinsichtlich ihrer Auswirkungen in der Praxis nicht voneinander trennen. Wie bereits angesprochen, könnte durch entsprechende dienstrechtliche Grundlagen in Bezug auf die Erstellung der Dienstpostenpläne und die Einstufung (zwingende Vorbildung) der Musikschullehrer der Schaden, der durch die Musikschulgesetzes-Novelle angerichtet werden kann, zumindest ein wenig eingegrenzt werden. Denn während sich die Dienstrechtsreform hauptsächlich indirekt auf die Qualität der musikalischen Bildung auswirken wird, weil der Standort NÖ für zukünftige Absolventen künstlerisch-pädagogischer Studienrichtungen unattraktiv werden wird, betreffen die Änderungen in den förderrechtlichen Bestimmungen die Schüler und ihre Eltern wesentlich unmittelbarer:

In größeren Verbänden müssen auch die Eltern weitere Strecken zurücklegen, im Gruppenunterricht werden die Schüler direkt darunter leiden, nicht mehr individuell betreut werden zu können, und wenn die Gemeinden in Ermangelung entsprechender Landesförderungen in ihren Dienstpostenplänen keine Posten für qualifizierte Lehrkräfte mehr vorsehen, wird die Unterrichtsqualität relativ schnell auf den bedauerlichen Stand des vorigen Jahrhunderts zurückfallen.

Als ich als Kind die örtliche Musikschule besucht habe, war meine Klavierlehrerin die einzige geprüfte Pädagogin neben Hobbymusikern, Kirchenmusikern, Kapellmeistern und vor allem Pflichtschullehrern, die nebenberuflich Instrumentalunterricht gegeben haben. Nach 4 Unterrichtsjahren, als meine Lehrerin ihr Dienstverhältnis beendet hat, habe ich gerade mehr schlecht als recht leichte Sonatinen am Klavier gespielt. Dennoch hat der Lehrer, der als ihr Nachfolger an die Musikschule gekommen ist, nach unserer ersten Klavierstunde gesagt, er könne mir nichts mehr beibringen. Daraufhin haben sich meine Eltern bei einschlägig fachkundigen Bekannten erkundigt, die ihnen empfohlen haben, wenn ich Talent hätte, statt einer anderen Musikschule lieber einen Privatlehrer zu suchen.

Seither hat das NÖ Musikschulwesen einen enormen Aufschwung genommen, hauptsächlich dank des überdurchschnittlichen Engagements und Idealismus der Pädagogen, aber natürlich auch aufgrund entsprechender Rahmenbedingungen wie einer gezielten universitären Ausbildung in Form des IGP-Studiums und eines Fördersystems, das dafür gesorgt hat, dass Absolventen einschlägiger Studienrichtungen in den Gemeinden auch Dienstverträge bekommen haben. **Solange in NÖ an einem kommunalen Musikschulsystem festgehalten wird, muss weiterhin sichergestellt werden, dass möglichst gut ausgebildete Lehrkräfte bevorzugt angestellt werden!** Wir steuern ohnehin auf einen ähnlich großen Lehrermangel zu, wie er derzeit im Pflichtschulwesen zum Tragen kommt.

Die Früchte der Förderung musikalischer Bildung, die wir jetzt ernten, wurden vor Jahrzehnten gesät. Die Änderungen, die jetzt in die Wege geleitet werden, werden sich ebenfalls zeitverzögert erst Jahre, womöglich Jahrzehnte später auswirken. Aber dann wird es zu spät sein und wiederum Jahre, wenn nicht Jahrzehnte dauern, einmal zerstörte Strukturen wieder aufzubauen.

Sehr geehrte politische Verantwortliche, halten Sie inne! Stoppen Sie die geplante "Weiterentwicklung" des Musikschulwesens, die unermesslichen und nachhaltigen Schaden in der musikalischen Bildung und in weiterer Folge in der kulturellen Landschaft unseres Bundeslandes und darüber hinaus anrichten würde, und bewahren Sie die Wertschöpfung der letzten Jahrzehnte – für die Kinder und Jugendlichen!

Mit besorgten Grüßen, Martina Glatz

Mag. Martina Glatz

martina.isabel.glatz@gmail.com | +43 664 6145370

Studien: Musikwissenschaft, Lehramt Musikerziehung, Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik Klavier

Unterricht: Klavier, Korrepetition, Ensembles, Kooperationen, elementare Musikpädagogik, Musikkunde

Interessenvertreterätigkeit: Vorsitzende des Musikschulausschusses der Gewerkschaft Yunion NÖ