

Alle Antworten zu den Fragen, die während der Videokonferenz zur Gemeinde-Dienstrechtsnovelle am 03. Oktober 2023 gestellt wurden.

Ausarbeitung: Amt der NÖ Landesregierung – Abteilung Gemeinden

Wird die Regelung der Pausen. (10 Minuten nach jeder Einheit) noch verändert werden?

Die angesprochene Bestimmung wird überarbeitet.

Lieber Herr Landsteiner, gestern haben sie gesagt, dass die Diskussion während der laufenden Begutachtung keine Verhandlungsrunde, sondern eine Gesprächsrunde war. Was ist der Unterschied?

Dem Musikschulausschuss wurde nämlich gesagt, dass die Musikschulthemen davor noch gar nicht verhandelt worden waren und der "Musikschulgipfel" vorige Woche der erste diesbezügliche Termin ist.

Die Verhandlungen der Sozialpartner haben bis zur Einleitung des Begutachtungsverfahrens stattgefunden. Während des Begutachtungsverfahrens wurden eine Besprechung der Verhandler mit Vertretern des Musikschulausschusses geführt in der vollinhaltlich deren Themen bzw. Kritikpunkte vorgebracht und behandelt wurden.

Was passiert mit den „übrig gebliebenen Leiterinnen, die nach den geplanten Zusammenlegungen ihre Leiterfunktion verlieren? Können sie dies überhaupt, da ja eine Schlechterstellung rechtlich nicht möglich ist?

Die Frage ist kein Thema zum Gesetzesvorhaben, sondern ist unter Beachtung der Betriebsübergangsrichtlinie zu lösen. Demnach gehen im Falle eines Betriebsübergangs die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über (Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie).

Bitte eine eindeutige Formulierung zum Betriebsübergang ins Gesetz aufnehmen. Im derzeitigen Entwurf ist dies nicht gegeben.

Unklarheiten werden nicht erkannt; in bestehende Rechte und Pflichten darf ein Eingriff nur im Rahmen der Betriebsübergangsrichtlinie erfolgen. Die möglicherweise irreführende Bestimmung, dass die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer mit dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz werden, trifft auf den Übergang eines privaten Unternehmens auf die Gemeinde oder auf einen Gemeindeverband zu. Diesfalls gelten für den Veräußerer die Regelungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und für die Gemeinde als Erwerber die Regelungen des NÖ GBedG 2025 (wenn der Betriebsübergang nach dem 31. Dezember 2024 erfolgt). In den Erläuterungen werden diesbezüglich Ergänzungen vorgenommen.

Was passiert, wenn man die Option des Umstiegs nicht wahrnehmen möchte, aber wenn sich das Stundenkontingent nach oben hin verändert. Wie das beim Umstieg auf MS1 war. Da musste man umsteigen, wenn man mehr als 2 Stunden mehr unterrichten wollte.

Eine derartige Regelung ist im Entwurf des NÖ GBedG 2025 nicht vorgesehen.

Im Gesetzestext steht wörtlich: "Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz". Der Text muss dann ja wohl geändert werden?

Die Bestimmung trifft auf einen Übergang eines privaten Unternehmens auf die Gemeinde oder auf einen Gemeindeverband zu. Diesfalls gelten für den Veräußerer die Regelungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und für die Gemeinde als Erwerber die Regelungen des geplanten NÖ GBedG 2025 (wenn der Betriebsübergang nach dem 31. Dezember 2024 erfolgt). In den Erläuterungen werden diesbezüglich Ergänzungen vorgenommen.

Unabhängig vom Betriebsübergang wird es zwei parallele Dienstrechte geben. Insbesondere wenn sich etwas an dem Fördersystem ändert und angesichts dessen, dass unser Beschäftigungsausmaß unsicher ist: Wie wird es möglich sein, dass es sich nicht auf bestehende Verträge auswirkt, wenn es im selben Unterrichtsfach mehrere - womöglich neue 'billigere' Lehrkräfte gibt?

Der vorliegende Entwurf umfasst nicht das Förderwesen für NÖ Musikschulen. Eine unmittelbare rechtliche Auswirkung einer allfälligen parallelen Anwendung von zwei Dienstrechten ist nicht ersichtlich. Durch die Anhebung der Anfangsbezüge werden neue Lehrkräfte nicht „billige“ Lehrkräfte. Durch das Senioritätsprinzip ist aber schon bisher in allen Bereichen regelmäßig die Entlohnung jüngerer Bediensteter geringer als jene älterer Bediensteter.

Konkrete Frage zu §108 (2) Z2: im Gesetzesentwurf heißt es "... die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen..." in den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf steht zum Selben: "... wenn Lehrkräfte nur für die zweite Hälfte des Schuljahres aufgenommen werden..."

Ich bitte um Klarstellung...

Die Erläuterungen werden in diesem Punkt noch richtiggestellt. Die Regelung entspricht inhaltlich § 46j Abs. 3 GVBG.

Im Gesetzestext ist keine Eindeutigkeit zum Betriebsübergang zu finden

Die Regelung zum Betriebsübergang ergeht in Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie. Demnach gehen im Falle eines Betriebsübergangs die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über (Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie). Im Übrigen entspricht die Regelung inhaltlich dem § 2a GVBG.

Die Lebensverdienstsumme von Musikschullehrkräften ist im Bundesländervergleich bereits jetzt mit dem MS-Schema eine der niedrigsten für Musikschullehrer:innen in Niederösterreich. Ist es geplant, das P3-Entlohnungs-Schema unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es sich hierbei um Lehrkräfte mit hohen akademischen Abschlüssen handelt, noch zu erhöhen, um als Arbeitgeber für potenzielle neue Lehrer:innen in der Entlohnung attraktiv zu bleiben?

Bereits in den Gesprächen am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine entsprechende Überprüfung erfolgen wird.

Sollte es tatsächlich innerhalb der nächsten Jahre zu einer erzwungenen Zusammenschließung von Musikschulen unter 400 Förderstunden kommen (davon wäre meine Musikschule auf jeden Fall betroffen) gibt es also auf jeden Fall den Spielraum uns bestehende Lehrkräfte zu entlassen. (Die explizite Musikschule als Arbeitsstelle gibt es ja dann nicht mehr) Somit ist es rein juristisch möglich, uns bei Neugründung einer Verbandsmusikschule NEU EINZUSTELLEN. Somit ist es rein rechtlich möglich, uns ohne Ansprüche unserer Vorverdienstzeiten einzustellen. Das würde bei mir im worst case einen Verlust von 628 Euro Brutto monatlich (das sind 8792 Euro jährlich) bedeuten. Sie sagen

zwar jetzt, dass man das Recht hat, genau zu den gleichen Konditionen von einer neu gegründeten Verbandsmusikschule eingestellt zu bleiben. Aber wo kann ich das bitte schriftlich nachlesen? Ich verlasse mich grundsätzlich nur auf schriftliche Zusicherung von Rechten.

Entsprechend der Betriebsübergangsrichtlinie wird in § 2a Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) im Fall eines Betriebsüberganges eine Eintrittsautomatik vorgesehen. Diese Eintrittsautomatik bewirkt im Fall des Betriebsüberganges den Übergang von Rechten und Pflichten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers auf die neue Inhaberin bzw. den neuen Inhaber des Betriebes (z.B. bei einem allfälligen zukünftigen Zusammenschluss von Musikschulen zu einem Musikschulverband). Überdies stellt nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar.

Werden Musikschulen mit Öffentlichkeitsrecht im Bereich der Arbeitszeit / Pausenregelung im Rahmen der Wirkung des Privatschulgesetzes vom NÖ Schulzeitgesetz betroffen sein?

Es existiert kein NÖ Schulzeitgesetz; gemeint ist vermutlich das Schulzeitgesetz, welches ein Bundesgesetz ist.

Mit dem Öffentlichkeitsrecht ist u.a. die Rechtswirkung verbunden, dass auf die Schule die für die entsprechenden öffentlichen Schulen geltenden schulrechtlichen Vorschriften Anwendung finden, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist und soweit sie nicht die Errichtung, Erhaltung und Auflassung, die Sprengel und das Schulgeld betreffen.

§ 15 Schulzeitgesetz bestimmt die Anwendung des Schulzeitgesetzes auf Privatschulen: Soweit gesetzliche Vorschriften über die Unterrichtszeit gemäß § 13 Abs. 2 lit. c des Privatschulgesetzes auf Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht anzuwenden sind, gilt die Einschränkung, dass bei gleichem Ausmaß der tatsächlich gehaltenen Unterrichtsstunden geringfügige Abweichungen von den für öffentliche Schulen gleicher Art geltenden Bestimmungen zulässig sind. Desweiteren wird bestimmt, dass an Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht Entscheidungen über die Schulfreierklärung einzelner Unterrichtstage und die Schulfreierklärung des Samstages oder eines anderen Tages je Unterrichtswoche nur im Einvernehmen mit dem Schulerhalter getroffen werden dürfen.

Wird die bestehende Fahrtkostenzuschuss-Regelung, die derzeit vorsieht, dass wir aufgrund des statischen Verweises aufs Bundesrecht keine aktuellen Sätze bekommen, geändert, damit der Fahrtkostenzuschuss valorisiert wird?

Eine Änderung des statischen Verweises auf Bundesrecht ist im vorliegenden Entwurf nicht vorgesehen.

Flachere Gehaltskurve ist richtig, leider auch geringere Lebensverdienstsumme

Durch die Anhebung der Anfangsbezüge und Abflachung der Endbezüge wird die Lebensverdienstsumme im wesentlichen ident gehalten. Bei der Anstellung von Berechnungen ist die Anrechnung von erforderlichen besonderen Qualifikationen zu berücksichtigen. In der Verwendungsgruppe P1 ist die Lebensverdienstsumme jedoch geringer als in der Entlohnungsgruppe ms4. Dabei handelt es sich aber um Musikschullehrkräfte die keine anrechenbare Ausbildung haben. In den Gesprächen am 25. September 2023 wurde eine Überprüfung zugesichert.

Leider ist der Zeitpunkt der Veranstaltung für viele Musikschullehrer ungünstig gewählt, muss mich leider auf den Weg machen zum Unterricht. Ich bitte um Zusendung sämtlicher Unterlagen, Fragen und Antworten an sigi.schmalzl@gmx.at. Vielen Dank! Nur eine

Anmerkung noch: Wer hält eine Gemeinde vor einer Neugründung ab um die Besoldung NEU auszunutzen?

Bei Neugründung einer Musikschule wird zu prüfen sein, ob es sich nicht um einen Betriebsübergang handelt (vgl. dazu OGH 8 ObA 221/98b vom 15.04.1999; Betriebsübergang Musikschulen Land Tirol).

Mit der zu erwartenden Veränderungen im Musikschulsystem in NÖ ist ein komplettes Durchlaufen aller Einstufungen höchst unwahrscheinlich

Die letzte Entlohnungsstufe wird mit 36 Dienstjahren erreicht, was ein gänzlich Durchlaufen nach 42 Dienstjahren bedeutet. Bei Anrechnung von Studienzeiten oder Berufserfahrung findet ein gänzlich Durchlaufen früher statt.

Wieso wurde die Lebensverdienstsumme der NÖ Musikschullehrer*innen im besten Fall gleich belassen, während die Gehälter aller anderen Gemeindebediensteten merklich angehoben wurden? Wurde das Wegfallen des Fahrtkostenzuschusses und die Kann-Bestimmungen bei der Anrechnung im "Erfahrungsanstieg" (Vorrückung) mitberücksichtigt?

Die Besoldung orientiert sich in allen Verwendungszweigen an der Wahrung der Lebensverdienstsummen. Nicht zuletzt aufgrund neuer Möglichkeiten im Hinblick auf Zulagen und die geänderte Anrechnung von Berufserfahrungen und besonderen Qualifikationen, ist ein unmittelbarer Vergleich zwischen dem bestehenden und dem geplanten Dienstrecht nicht möglich. Der Fahrtkostenzuschuss ist kein Spezifikum für Musikschullehrkräfte. Bei dem Vergleich der Lebensverdienstsummen ist aber auch die Erfahrungszulage, die qualitative Leistungszulage und die Verlagerung des Anspruchs auf Jubiläumsbelohnung zu berücksichtigen.

Mit welcher Begründung ist ein Master aus Konzertfach bzw. MEd aus ME in der Musikschule gleich bewertet wie die Putzfrau einer Schule, die einen "Schnellsiederkurs" für Horterziehung absolviert hat und die genauso als Gemeindebedienstete anzusehen ist?

Im Musikschulbereich soll ebenso wie im Kunstschulbereich die Lehrbefähigung Vorrang haben (vgl. dazu Stmk Musiklehrergesetz 2014).

Wenn es um die Qualifikation geht: Wieso wurden die Musikschullehrer dann in denselben Verwendungszweig eingeordnet mit Kolleginnen und Kollegen, die - als Freizeitpädagogen - maximal eine 1jährige Ausbildung haben - im Gegensatz zu einem der längsten Studien (IGP) überhaupt?

Mit dem Abschluss des Studiums der Instrumental-(Gesangs-)pädagogik werden die Erfordernisse für die Verwendungsgruppe P3 erfüllt. In der Verwendungsgruppe P3 sind keine Elementarpädagogen eingereiht, sondern ausschließlich Musik- und Kunstschullehrkräfte.

Nach 42 DJen ist in P3 (pädagog. Dienst neu) im Vergleich zu T3 (techn. Dienst) die Lebensverdienstsumme nach meinen Berechnungen um 212.496,6 geringer!!! Das sind rund 4 unbezahlte Arbeitsjahre im pädagog. Dienst! Das ist nicht attraktiv, es ist zu befürchten, dass uns die Lehrkräfte abhanden kommen.

Die für einzelne Verwendungszweige vorgesehene besoldungsrechtliche Einreihung ist mit anderen Bundesländern vergleichbar (siehe z.B. Einreihungsplan für Gemeindeangestellte in Vorarlberg). Durch die Einstiegsgehälter soll der typischen Lebensplanung der Bediensteten, bei der Vorhaben, die einen hohen Finanzbedarf mit sich bringen (z.B. Hausstands- und Familiengründung) eher am Beginn einer beruflichen Laufbahn stehen, Rechnung getragen werden.

Ich würde es fair finden, zum Vergleich die Lebensverdienstsummen offen zu legen. Nur etwas höhere Einstiegsgehälter (nur bei optionaler Anrechnung der Studienzeit!!!) und noch dazu Verdienststeigerungen lediglich alle 6(!) statt alle 2 Jahre ist definitiv in Zeiten von Inflation kein Anreiz zum lebenslangen Dienst in einer Musikschule (und ja, das ist nicht vorgestrig, wie sie das eben genannt haben sondern sollte eigentlich Idealfall sein) Außerdem wird aktuell der gesamte Lebensverdienst zur Berechnung der Pension herangezogen. Da kann man zur schonen Bezeichnung „Flachere Lohnkurve mit höherem Einstiegsgehalt“ auch gleich transparenter „Altersarmutsfalle“ sagen.

Der Erfahrungsanstieg („Vorrückungen“) dient nicht zur Abgeltung der Teuerung, sondern zur Abgeltung der durch die Berufserfahrung gesteigerten Arbeitsleistung (qualitativ und/oder quantitativ). Eine Inflationsabgeltung wird üblicherweise durch jährliche Entgeltanpassungen („Gehaltsnovellen“) vorgenommen. Durch die höheren Einstiegsgehälter soll der typischen Lebensplanung der Bediensteten, bei der Vorhaben, die einen hohen Finanzbedarf mit sich bringen (z.B. Hausstands- und Familiengründung) eher am Beginn einer beruflichen Laufbahn stehen, Rechnung getragen werden. Ein Vergleich der eigenen Lebensverdienstsumme kann durch Anwendung des derzeitigen Rechts und des geplanten Rechts ermittelt werden.

Ausschreibungen werden vermutlich nach der Dienstpostenwertigkeit vorgenommen, unabhängig von der Qualifikation, die sich bewerben wird. ?

Die Besonderheit im Musikschulbereich ist, dass nach Ausbildung einreicht und entlohnt wird. Diese Besonderheit findet sich bei den anderen Verwendungen in den Gemeinden keinen Niederschlag. Mit anderen Worten bekommt eine Juristin bzw. ein Jurist nur eine Entlohnung für Maturantinnen und Maturanten bezahlt, wenn kein entsprechender Dienstposten vorhanden. Dies gilt ausdrücklich nicht für den Musikschulbereich, da hier nach Ausbildung einzureihen ist.

Wie hoch ist die Erfahrungszulage? 2 Euro, 20 Euro, 200 Euro, je nach Gemeindebeschluss? Und man hat keinen Anspruch auf eine Erfahrungszulage, oder?

Die Höhe der Erfahrungszulage richtet sich nach dem Ausmaß der einschlägigen Berufserfahrungen und ist im Einzelfall festzusetzen; die Gewährung liegt im gebundenen (beschränkten) Ermessen des Gemeinderates.

Wo sind die Ergebnisse dieser Umfrage?

Soweit hier die Studie Arbeitsplatz Musikschule vom April 2010 gemeint ist, ist diese auf der Homepage des NÖ Landtages abrufbar.

Die Umfrage hat ergeben, dass man von der C-Topf Dokumentation Abstand nehmen soll, weil sie lediglich viele Zeit in Anspruch nimmt und keine Verbesserung der Qualität erzielt!

Die Studie hat ergeben, dass die Dokumentation der Tätigkeiten auf ein sinnvolles und überschaubares Maß reduziert werden soll. Desweiteren wird als Ergebnis festgehalten: „Für die Umsetzung der dienstrechtlichen Regelung sollte eine Empfehlung erarbeitet werden, die den administrativen Aufwand soweit als möglich reduziert und der Durchführung der schülerbezogenen Tätigkeiten (z.B. pädagogische Projekte, Konzerte und Klassenabende, Wettbewerbe etc.) den Vorrang gibt. Diesbezüglich wäre eine Empfehlung an die Gemeinden zu überlegen.“

In Folge der Studie wurde daher eine Berechnungsdatei für sonstige Tätigkeiten sowie ein Handbuch für die Musikschulleitung (nunmehr: Wiki-Handbuch) seitens des Musik- und Kunstscholemanagements den Musikschulen zur Verfügung gestellt und im Downloadbereich

angeboten. Überdies wird die Jahresarbeitszeitregelung für Musikschullehrkräfte in Niederösterreich als Vorbildregelung für andere Bundesländer (z.B. Steiermark).

Wie werden ältere Studienabschlüsse aus einer Zeit, in der es noch keine ECTS Punkte gab berücksichtigt? Wie wird sichergestellt, dass LehrerInnen bei den Übernahmen keine Stunden verlieren? Was ist dran an den Gerüchten, dass Anfängerunterricht nur mehr in Gruppen stattfinden soll?

Sollte es im geplanten neuen Dienstrecht zu einer Aufnahme von Personen kommen, deren Studien noch nicht mit ECTS-Anrechnungspunkten bepunktet wurden, so wird die jeweilige Regelstudiendauer als Vergleichswert heranzuziehen sein. 60 ECTS-Anrechnungspunkte entsprechen einem Studienjahr Regelstudienzeit.

Eine Übernahme von Personen, die vor dem 1.1.2025 bereits in einem Dienstverhältnis stehen, ist nicht vorgesehen.

Die dienstrechtlichen Bestimmungen regeln nicht die konkrete Gestaltung des Unterrichts.

Die Lebensverdienstsumme ist im direkten Vergleich nach 42 DJen im P3 um 73.676,4 geringer als in ms1! Das ist für die Kollegenschaft demotivierend!

Bereits in den Gesprächen am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine entsprechende Überprüfung erfolgen wird. Durch die Anhebung der Anfangsbezüge ergibt der direkte Vergleich aber auch, dass in den ersten 13 Jahren des Dienstverhältnisses eine Entlohnung nach der Verwendungsgruppe P3 um rund € 36.000,- mehr Entlohnung ergibt.

Wieso vertraut man nicht auf die Ergebnisse dieser (teuren und aufwändigen) Studie und auf das Engagement der Lehrkräfte?

Die Ergebnisse der Studie Arbeitsplatz Musikschule haben im wesentlichen die Regelungen der Arbeitszeit für Musikschullehrkräfte im GVBG bestätigt.

Beinhaltet der Terminus "Gruppenunterricht" auch Ensembles und andere Nebenfächer?

Der Begriff, „Gruppenunterricht“ (§ 111 Abs. 1 Z 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll entsprechend den Ergebnissen der Gespräche am 25. September 2023 im Gesetz definiert werden.

Werden Wertigkeiten in Zukunft auch gefördert?

Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich auf das Gemeindedienstrecht und umfasst nicht das Förderwesen für NÖ Musikschulen.

Bitte um genaue Definition, was mit Gruppenunterricht gemeint ist. Ensembleunterricht, Instrumentalunterricht in 2er, 3er Gruppen....

Der Begriff, „Gruppenunterricht“ (§ 111 Abs. 1 Z 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll entsprechend den Ergebnissen der Gespräche am 25. September 2023 im Gesetz definiert werden.

Die Stunden dürfen sich auch am Schulanfang nur ändern, wenn sich "der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert"! Außerdem hat man nicht automatisch jedes Schuljahr unterschiedlich viele Ab- und Anmeldungen. Oft bleibt der Arbeitsumfang ganz gleich!

Bei gleichbleibendem Arbeitsumfang kann das Beschäftigungsausmaß durch den Dienstgeber nicht einseitig abgeändert werden.

Werden die Jubiläumszulagen auch neu geregelt?

Die angedachte Bestimmung für Jubiläums**belohnungen** findet sich in § 90 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 und beinhaltet einen Rechtsanspruch nach einer bereits fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

Wird es eine Aufwertung von Korrepetition geben? Denn der Aufwand dafür ist deutlich höher als für eine "normale" Unterrichtsstunde!

Der Begriff, „Gruppenunterricht“ (§ 111 Abs. 1 Z 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll entsprechend den Ergebnissen der Gespräche am 25. September 2023 im Gesetz definiert werden.

Wir brauchen eine Stundengarantie nicht nur für das laufende Schuljahr, sondern - wie es auch in anderen Bundesländern und umgesetzt ist - eine fixe Unterrichtsverpflichtung

Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar. Aus strukturellen Gründen ist eine „fixe Unterrichtsverpflichtung“ im (geplanten) NÖ Gemeindedienstrecht nicht realisierbar. Eine Stundengarantie, die über das derzeit vorgesehene Ausmaß hinausgeht, ist in den anderen Bundesländern mit einer Rechtsträgerschaft bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden nicht vorgesehen.

Welche Vorstellungen hinsichtlich des Gruppenunterrichts wird es genau geben?

Der Begriff, „Gruppenunterricht“ (§ 111 Abs. 1 Z 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll entsprechend den Ergebnissen der Gespräche am 25. September 2023 im Gesetz definiert werden.

Ich habe verstanden, dass jene, die bis spätestens 2022 neu als MS Lehrer eingestiegen sind, zwischen altem und neuem Dienstrecht wählen werden können. Alle die schon länger dabei sind wurde gesagt werden die gleichen Rechte und Pflichten haben. Es ist nicht ausreichend verständlich was das nun bedeutet. Änderungskündigung zum neuen Dienstrecht ?

Das Optionsrecht (§ 121 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll für Bedienstete, deren privatrechtliches Dienstverhältnis zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024 begründet wurde gelten und können die betroffenen Bediensteten bis 31. Dezember 2025 erklären, dass für sie das neue Dienstrecht zur Anwendung zu kommen hat. Zu einer Kündigung des Dienstverhältnisses kommt es in diesem Fall nicht. Für alle bis 31. Dezember 2021 eingetretenen Bediensteten besteht keine gesetzliche Optionsmöglichkeit.

Während dem Schuljahr darf keine Änderung des Stundenausmaßes vorgenommen werden

Eine einseitige Änderung des Beschäftigungsausmaßes durch den Dienstgeber soll nach dem Entwurf des NÖ GBedG 2025 während des Schuljahres nicht mehr zulässig sein.

Bitte, nehmen Sie Stellung zur geplanten "Pausenregelung", die zu einer Erhöhung unseres Unterrichtsmaßes erheblich beitragen wird.

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Wird es dem Dienstgeber weiterhin möglich sein, alten und teuren LehrerInnen jedes Jahr Stunden wegzunehmen, bis sie davon nicht mehr leben können?

Eine derartige Regelung existiert weder bisher, noch ist sie im neuen Dienstrecht vorgesehen.

Werden Kooperationsstunden (mit ganzen Schulklassen) dann ebenfalls einen erhöhten Aufwertungsfaktor bekommen? s.pawi@web.de

Der Begriff „Gruppenunterricht“ (§ 111 Abs. 1 Z 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025) soll entsprechend den Ergebnissen der Gespräche am 25. September 2023 im Gesetz definiert werden.

Diese Lücke im derzeitigen Gesetz als tolle Weiterentwicklung und Verbesserung im neuen Gesetzesentwurf zu „verkaufen“ ist etwas fragwürdig

Es ist nicht klar von welcher „Lücke“ hier die Rede ist. Zudem handelt es sich um einen Gesetzesentwurf.

Hat für uns nicht das Bundesrecht gegolten, und damit auch die Bestimmungen zu den Höchstgrenzen der Arbeitszeit aus dem BDG?

Gemäß § 46 Abs. 1 GVBG in Verbindung mit § 50 Abs. 3 VBG sind die §§ 47a bis 50 BDG 1979 auf Vertragslehrkräfte nicht anzuwenden, daher auch nicht die Bestimmung über die Höchstgrenzen der Dienstzeit (§ 48a BDG 1979).

Wer entscheidet ob die Lehrkraft 6 Stunden unterrichtet und nicht einen Tag mehr an der Schule verbringen muss um die Pausen zu vermeiden?

Die Unterrichtsverpflichtung von Musikschullehrkräften richtet sich nach einem Stundenplan, der von der Schulleitung genehmigt wird (vgl. § 111 Abs. 3 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025).

Gestern hat Präsident Pressl gesagt, dass die halbstündige Ruhepause auch geteilt werden, und dass der Dienstgeber das bestimmt. Ist die halbstündige Ruhepause nun freiwillig (ein Recht des Bediensteten) oder verpflichtend?

Bedienstete, deren Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden beträgt, haben an diesem Tage einen Anspruch auf eine Ruhepause, die zukünftig für den gesamten Gemeindedienst zur Dienstzeit zählen soll. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, ist können anstelle einer halbstündigen Ruhepause vom Dienstgeber bis zu drei Ruhepausen im Ausmaß von insgesamt einer halben Stunde eingeräumt werden. Ob Bedienstete die vorgesehene Ruhepause an einem konkreten Tag tatsächlich in Anspruch genommen wird, bleibt den Bediensteten überlassen.

Der neue Entwurf sieht für alle Gemeindebediensteten vor, dass die Ruhepause zur Dienstzeit zählt

Die geplante kleinteilige Pausenregelung gehört doch dem Wesen nach höchstens in eine Verordnung, nicht in ein Gesetz.

Eine gesetzliche Regelung über eine weitere Teilung der halbstündigen Ruhepause ist keineswegs unüblich und wird in ähnlicher Weise beispielsweise auch in § 11 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz vorgesehen. Gegenständlich handelt es sich um eine Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie.

Wie lange gilt der „Beginn des Schuljahres“? Bei uns füllen sich Kurse im EMP und Tanzbereich gerade bis Ende Oktober (oft noch November) massiv. Sind es Anfang September 4 Schüler*innen und - wie es in der Realität oft passiert - Ende Oktober 8-10

Schüler*innen, bekommt man dann das ganze Jahr nur 1,1 Wertigkeiten bezahlt? Bitte um Stellungnahme.

Im Entwurf des NÖ GBedG 2025 ist derzeit vorgesehen, dass Unterrichtseinheiten, die im Rahmen des Gruppenunterrichts abzuhalten sind, sind mit folgendem Faktor zu bewerten:

Gruppengröße zu Beginn des Schuljahres	Faktor
ab 3 Schülerinnen und Schülern	1,1
ab 6 Schülerinnen und Schülern	1,2
ab 8 Schülerinnen und Schülern	1,3
ab 10 Schülerinnen und Schülern	1,4

Weiters wird bestimmt, dass sich dieser Faktor im Fachbereich Elementare Musikpädagogik und Tanz jeweils um 0,1 erhöht.

Eine Änderung der Schülerinnen oder Schüler im Rahmen dieser Unterrichtstätigkeit kann daher eine andere Wertigkeit der Unterrichtseinheit bewirken.

Bei 10min Pausen kann es sein, dass sich bei häufigen Standortwechseln und längeren Fahrtstrecken keine volle Lehrverpflichtung mehr ausgeht (Die wenigsten SchülerInnen wollen nach 19.30)

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Heißt das (Ruhepause), dass wir dann einen Schüler weniger unterrichten können und sich damit die Lehrverpflichtung de facto verringert?

Eine Klarstellung bezüglich der Ruhepause im Verhältnis zur Dienstzeit von Musikschullehrkräften wird aktuell geprüft.

Wenn diese "Pause" eine "Organisationszeit" sein soll, muss sich ja wohl die Unterrichtsverpflichtung verringern?

Nein, die „Organisationszeit“ ist unstrittig keine Unterrichtstätigkeit. Es handelt sich um eine Zeit zur Organisation des Unterrichts oder – anders ausgedrückt – um „Vor- und Nachbereitung des Unterrichts“ (vgl. § 111 Abs. 1 Z 2 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025).

Wird uns in diesem Falle unterstellt, dass wir unsere Unterrichtszeiten nicht einhalten können?

Nein, die geplante „Organisationszeit“ soll lediglich einen geordneten und organisierten Musik- und Kunstschulbetrieb sicherstellen und auch die Vertragserfüllung des Rechtsträgers bzw. die Erfüllung anderweitiger (gesetzlicher) Verpflichtungen.

Können die garantieren, dass MS Lehrer die schon länger als 2021 dabei sind auch bei Zusammenlegung der Musikschulen NICHT durch Änderungskündigung nichts anderes übrig bleibt als dem neuen Dienstvertrag zuzustimmen? Es ist keine klare Aussage zu sagen, dass man die gleichen Rechte und Pflichten haben wird

Für eine sogenannte „Änderungskündigung“ gibt es KEINEN Anlass. Auf Musikschullehrkräfte, die aufgrund des GVBG aufgenommen wurden bzw. werden, bleibt weiterhin das GVBG anwendbar. Im Übrigen stellt entsprechend der Betriebsübergangsrichtlinie der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar.

Was soll denn eine „Organisationszeit“ sein? Ein neuer Begriff für unterm Strich dasselbe. Derzeit sind die 10-Minuten für den B-Topf vorgesehen, wird also nicht bezahlt

Die Erbringung der vorgesehenen Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes stellt eine Dienstverpflichtung der Bediensteten dar und wird für diese somit auch ein Entgelt seitens der Dienstgeber geleistet. Die „Organisationszeit“ ermöglicht die entsprechende Organisation des Unterrichts, die Gewährleistung der Aufsichtspflicht, die Einhaltung der Verträge des Rechtsträgers mit den Erziehungsberechtigten und letztlich eine flexible Einteilung des Unterrichts.

Bleibt es bei 27 Wochenstunden Vollarbeitszeit?

Die von vollbeschäftigten Lehrkräften zu erbringende Gesamtstundenanzahl pro Schuljahr beträgt 1.768 Jahresstunden und teilt sich auf in 999 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung, 473 Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes und 296 Jahresstunden für sonstige Tätigkeiten (vgl. § 111 Abs. 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025).

EMP Gruppen „können“ nur in einer Zeit zwischen 13:30 / oftmals erst ab 15:00 - 18:00. Da könnte ich bei 10 Minuten Pause (die keine Pause sind, weil immer schon Kinder im Raum sind, andere noch nicht abgeholt sind und ich meine Aufsichtspflicht nicht verletzen darf) an einem Nachmittag 3-4 Stunden unterrichten. Wie soll man da auf eine volle Anstellung kommen?

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Müssen andere Gemeindebedienstete auch nach jedem Parteienverkehr eine Organisationspause einlegen?

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird. Bei den thematisierten Fall besteht kein Konflikt mit Aufsichtspflicht und Einhaltung der Verträge des Rechtsträgers mit den Erziehungsberechtigten. Verwaltungsbedienstete haben keine Unterrichtstätigkeit und keine bezahlten Vor- und Nachbereitung, sondern habe ihre Dienstleistung grundsätzlich an der Dienststelle zu erbringen, weshalb es daher an der Vergleichbarkeit scheitert.

Der A-Topf war schon immer als 50 minütige Unterrichtseinheit zu verstehen! Und der B-Topf ist - laut Rechtsauskunft der Abteilung des Landes - schon seinem Wesen nach zeit- und orts-ungebunden. Danke fürs Überdenken! Bitte möglichst bald um Veröffentlichung der geplante Formulierung!

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Es gibt in den Schulen massive Raumeinteilungsprobleme. Die Pausenregelung würde zu Kollaps führen. 5 Min alle 2x 50 Min wäre ok

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den

Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Ist die Pause bei 40 Minuten Einheit dann 8 Minuten??

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Warum wird Pflichtschul- und Bundeslehrern zugetraut bis zu 30 Kinder/Jugendliche gleichzeitig betreuen zu können und uns MusikschullehrerInnen wird unterstellt, dass wir nicht in der Lage sind eine SchülerIn/Gruppe nach der anderen zu betreuen?

Eine derartige Unterstellung findet nicht statt. Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Wie sieht es mit den Abfertigungen und Jubiläumszulagen für Dienstverträge nach dem ganz alten Dienstrecht bei einer "Betriebsübernahme" aus?

Es kommt zu einer Wahrung der Ansprüche; ein Betriebsübergang löst nicht die Auszahlung einer Abfertigung aus.

Beginnzeiten der Einheiten werden dann nach 12.20 zum Beispiel 13.08??

Die Fragestellung ist unklar.

Das Ergebnis dieser "Pausen" wird sein, umsonst mehr zu unterrichten... Es glaubt doch keiner, dass der erste Schüler pünktlich geht und der nächste dann 10 Minuten vor der Tür wartet...

Eine derartige Unterstellung findet nicht statt. Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Anmerkung: im Pflichtschulbereich werden immer mehr die 5 oder 10 Pausen zwischen den Unterrichtsstunden gestrichen - also hier folgen sehr wohl 2 50-Minuteneinheiten (Klassenunterricht) hintereinander... Kooperationslehrende der Musikschulen welche an Pflichtschulen unterrichten können hier beispielsweise dieser Vorgabe gar nicht nachkommen (wenn an dieser Schule der Stundenplan so ist...)

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Warum sind für MS-Leiter nur Funktionszulagen FL1 und FL2 vorgesehen? Warum nicht auch zB FL3?

Die Höhe der Funktionszulagen wurde im Wesentlichen der Leiterzulage nach dem bestehenden Dienstrecht nachempfunden. Im Musikschulbereich ergibt sich dabei eine starke Anhebung der Funktionszulagen.

Wie sieht es mit den Abfertigungen und Jubiläumszulagen für Dienstverträge nach dem ganz alten Dienstrecht bei einer "Betriebsübernahme" aus?

Der Betriebsübergang bewirkt per se keine Auszahlung von Abfertigungsansprüchen, sondern werden diese gewahrt. Die für die Jubiläumszuwendungen oder Jubiläum belohnungen zurückzulegende Gesamtdienstzeit läuft auch nach dem Betriebsübergang weiter und kommt es somit zu keiner Schlechterstellung.

Die Leiterzulage richtet sich auch nach der Lehrverpflichtung der Leitung - warum? Es nach der Schulgröße zu staffeln macht Sinn, die Lehrverpflichtung hat nichts mit der Adminarbeit zu tun.

Richtigerweise handelt es sich bei der „Leiterzulage“ um eine Funktionszulage. Deren Höhe hängt in erster Linie von der Funktionsgruppe und von der Dauer in der Funktionsgruppe (und somit auch der Verantwortung) ab; mittelbar jedoch auch vom Beschäftigungsausmaß. Eine Kompensation von Administrativtätigkeiten erfolgt im Wege der Anrechnung einer – sehr wohl nach der Schulgröße gestaffelten – bestimmten Anzahl von Jahresstunden auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung (vgl. § 111 Abs. 7 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025).

Wer soll diese Leistungsbeurteilung durchführen und nach welchen Kriterien?

Die Kriterien sind in § 69 Abs. 3 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 festgehalten. Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind. Die Beurteilung ist in der Regel vom unmittelbaren Vorgesetzten vorzunehmen.

Für wann sind die Übergänge in größere Verbände geplant? Wer bestimmt, welche Schulen sich zusammenschließen?

Das ist Angelegenheit der Gemeinden, ob mehrere Gemeinden einen Gemeindeverband gründen.

Wer kann einen pädagogischen Arbeitserfolg beurteilen? Nach welchen Kriterien wird beurteilt? Wo sind Kriterien festgehalten?

Die Kriterien sind in § 69 Abs. 3 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 festgehalten. Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind. Die Beurteilung ist in der Regel vom unmittelbaren Vorgesetzten vorzunehmen.

Wenn man den Musikschullehrern kein sicheres Beschäftigungsverhältnis zugesteht und sie sowieso abhängig von der Gunst ihrer Schüler und der korrekten Abwicklung der Anmeldungen, ist es nicht verwunderlich, wenn sie bei einer zusätzlichen "Leistungsbeurteilung" empfindlich sind.

Es ist keine zusätzliche und auch keine periodische Leistungsbeurteilung vorgesehen.

Was ist eine Unterrichtseinheit? 25 Minuten? (So lange sind die meisten Unterrichtseinheiten) Darf ich nicht selbst entscheiden, wann ich den Unterricht organisiere? Genau vorgeschriebene Örtlichkeit für Organisationszeiten führen zu Totzeiten. Tatsächlich erledige ich z. B. Einen Großteil der Organisationszeit (auch der Elternarbeit und Telefonate am Wochenende, da ich da z.B. Eltern realistischerweise am besten erreiche) Bekomme ich diese Zeit dann als Überstunden bezahlt, wenn ich die vorgeschriebene Organisationszeit nur „absitze“ und nicht nutzen kann? Bitte das Gesetz ändern, nicht nur den Begriff beschönigend umtaufen!

Ein Dienstverhältnis bedeutet persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, d.h. unter anderem, dass es eine Befolgungspflicht von Weisungen gibt und die zu verrichtende Tätigkeit vom Dienstgeber vorgegeben wird. Angeordnete Mehrarbeit ist zu erbringen und wird auch abgegolten.

Die 10 minütige „Organisationszeit“ geht an der Realität an den Musikschulen vorbei. Damit wird beispielsweise überlappender Unterricht verhindert. Der Stundenplan an einer Musikschule kann nicht mit Stundenplänen an den Regelschulen gleichgesetzt werden. Die Unterrichtseinheiten sind sehr individuell.

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmündigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Beurteilung durch ein politisches Organ ist fragwürdig, oder werden MS-LeiterInnen nicht beurteilt?

Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind. Die Beurteilung ist in der Regel vom unmittelbaren Vorgesetzten vorzunehmen.

Wir unterliegen einer laufenden Evaluation durch unsere Schüler und deren Eltern. Wenn wir nicht "funktionieren", melden sie sich nicht mehr an, und wir müssen fürchten, unsere Mieten nicht mehr bezahlen zu können.

Der OGH hat dazu festgehalten, dass Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten im Wesen des Betriebes einer Musikschule liegen, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar sind. Im Gesetzesentwurf ist erstmals eine Stundengarantie vorgesehen.

Bitte Missstände abschaffen, wie die kostenlose künstlerische Tätigkeit der Lehrkräfte in der Blasmusik und ähnliches. Damit die Leistungsbeurteilung nicht als Druckmittel eingesetzt wird, damit die Musikschullehrer den Geburtstags-Empfang des Bürgermeisters unbezahlt musikalisch umrahmen (leider Beispiele aus der Praxis).

Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind.

Warum gibt es nicht verpflichtende MitarbeiterInnen Gespräche???

Mitarbeitergespräche sind sinnvoll und können im Rahmen der inneren Organisation auch verpflichtend vorgesehen werden. Von einem gesetzlichen Zwang wurde Abstand genommen.

Heißt „Leistungsbeurteilung“ dass ich in Zukunft leistungsschwache SchürerInnen (werden seit Corona immer mehr aufgrund von Depressionen und anderen schweren psychischen Erkrankungen) möglichst schnell los werden muss damit ich nicht um meinen Job fürchten muss? Soll der Unterricht in Musikschulen auch zukünftig am Menschen orientiert und ganzheitlich sein? Antwort bitte an

Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind.

Die angedachte Organisationszeit wird große Raumprobleme bringen...Wie soll man damit umgehen

Die Organisationszeit zwischen Unterrichtseinheiten ist teilweise derzeit schon Praxis. Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Bitte um eine klare, verständliche Erklärung zur Pausenregelung auf Basis rechtlicher Fakten mit plakativen Beispielen!

Die Ruhepause ist nur im Musikschulbereich eine Neuerung. Sie ist Ergebnis der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie. Die Bezahlung der Ruhepause ist nicht verpflichtend, soll aber nunmehr im niederösterreichischen Gemeindedienst vorgesehen werden. Die Ruhepause von einer halben Stunde ist dann einzuräumen, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Sie kann aus dienstlichen Gründen auch geteilt in zweimal 15 Minuten oder dreimal 10 Minuten vorgesehen werden.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Jubiläumsbelohnung ist für den Dienstgeber nachvollziehbarerweise unbefriedigend. Aber für Lehrkräfte, die selten gekündigt, sondern mit Stundenreduktionen ausgehungert werden, sodass sie sich auch in höherem Alter neue Musikschulen suchen, ist es bitter, wenn

Die Jubiläumsbelohnung soll insofern verbessert werden, als diese bereits nach 5 Jahren Dienstverhältnisdauer ausbezahlt wird.

Bleibt es dabei, dass man sich für eine Musikschulleitung nur mit Qualifikation für P3 bewerben kann? Und wenn ja, warum?

Dies entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage. Dadurch ist gewährleistet, dass die Musikschulleitung eine pädagogische Ausbildung vorweist.

Bitte um klare Ausführung: was passiert mit unserem jetzigen (mehr als 4 Jahre alten) Dienstvertrag bei Zusammenlegung zu den großen Kunstschulen?
Wenn ich nur 1.- weniger Lohn bekomme werde ich kündigen. Ich wünsche viel Erfolg jemanden mit so viel EMP Erfahrung zu finden

Es gilt die Regelung über den Betriebsübergang. Die Rechte und Pflichten der Bediensteten werden gewahrt und es tritt eine Änderung des Dienstgebers ein.

Das Problem Gesetz - Judikatur haben Sie vor allem, wenn in Gesetzen Graubereiche und unklare Formulierungen zu finden sind. Also formulieren Sie für das neue geplante Gesetz jene problematischen Abschnitte um.

Teilweise wird die Judikatur in die geplante Neuregelung einfließen und teilweise werden konkrete Formulierungen aufgenommen, die von der Judikatur abweichen. Beispielhaft kann hier angeführt werden, dass die Judikatur einen einseitigen Eingriff in den Dienstvertrag durch den Dienstgeber zulässt, wenn das Beschäftigungsausmaß um 15 % reduziert wird; nach der geplanten Neuregelung soll dieser Prozentsatz aber erst bei Reduktion von 20 % liegen.

Organisationspausen: Musikschulen, die in Regelschulen untergebracht sind haben zu wenige Räumlichkeiten. Es gibt immer mehr Nachmittagsbetreuung / Hort / Lernzeiten in den Schulen - die MS hat immer weniger Zeit zur Verfügung, die Kinder haben auch erst immer später Zeit in den MS-Unterricht zu kommen. Die Organisationspausen werden ein Raum-

Problem.

Pädagogisch: Gegenseitiges Zuhören der Schüler:innen wird unterbunden - schlecht!
Spontan Kammermusik zu machen ist auch nicht mehr möglich.

Die Organisationszeit zwischen Unterrichtseinheiten ist teilweise derzeit schon Praxis. Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnminütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Wenn die Stunden nicht sicher sind, wie berechnet man dann die Altersteilzeit / das Alterssabbatical?

Gemäß § 58 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 soll den Vertragsbediensteten während eines Alterssabbaticals für die Dauer der Rahmenzeit der Monatsbezug in jenem Ausmaß gebühren, das dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit entspricht. Ändert sich das Ausmaß der Beschäftigung während der Dienstleistungszeit oder wird die Freistellung vorzeitig beendet, sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen. Wird das Beschäftigungsausmaß der Lehrkraft durch den Dienstgeber einseitig herabgesetzt wird (vgl. § 111 Abs. 11 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025), so sollen Musikschullehrkräfte die vorzeitige Beendigung des Alterssabbaticals zum Schuljahesebeginn verlangen können (vgl. § 108 Abs. 2 Z 7 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025).

Wie soll bitte ein Sabbatical berechnet werden, wenn ich jedes Schuljahr aufs neue ein anderes Stundenausmaß habe?

Gemäß § 52 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 soll den Vertragsbediensteten während des Sabbaticals der Monatsbezug in jenem Ausmaß gebühren, das dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit entspricht. Ändert sich das Ausmaß der Beschäftigung während der Dienstleistungszeit oder wird die Freistellung vorzeitig beendet, so sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen.

Und die Unterrichtseinheiten der Lehrenden über 65 werden nicht gefördert?!?

Die Förderung ist nicht Gegenstand dienstrechtlicher Bestimmungen.

Es gibt bereits jetzt einen eklatanten MS-Lehrer-Mangel und es ist für Musikschulen insbesondere ohne gute Anbindung an den ÖNV bereits jetzt unglaublich schwierig geworden offene Stellen nachzubeseetzen - dabei kommt die große Pensionswelle erst noch! Die Bedingungen sind für MS-Lehrer in NÖ jetzt schon die schlechtesten in ganz Österreich. Mit dem neuen Dienstrecht wird das noch schlechter. Wer soll sich das in Zukunft noch antun? Jeder, der irgendwie kann, wird versuchen in anderen Bundesländern unterzukommen.

Die Behauptungen können nicht nachvollzogen werden.

Es ist absurd davon auszugehen, dass eine volle Lehrverpflichtung auf 5 Werktagen aufgeteilt werden kann. Das System mit den A-, B- und C-Topf-Stunden ist darauf ausgelegt, dass während der 37 Unterrichtswochen wesentlich mehr als 40 Stunden Arbeitszeit pro Woche anfallen und die Schulferien dem Zeitausgleich bilden. Warum Lehrkräfte eine volle Lehrverpflichtung wenn irgendmöglich an 4 Tagen unterbringen (müssen), ist dem simplen Umstand geschuldet, dass immer wieder Zusatztermine (Konferenzen, Klassenabende, Konzerte, Projekte etc.) anfallen und hierfür Unterricht verschoben werden muss. Noch viel problematischer ist das, wenn eine Lehrkraft an mehr als einer Musikschule bzw. einem Verband unterrichtet.

Auf Gemeindebedienstete in der Verwaltung und im handwerklichen Bereich trifft das ebenso zu. Es ist generell schwer vereinbar, neben einer Vollbeschäftigung noch weitere Nebenbeschäftigungen einzugehen. Die 37 Unterrichtswochen sind nur auf die Unterrichtsverpflichtung anzuwenden.

Im derzeitigen Gesetzesentwurf sind so unglaublich viele praxisferne Bestimmungen zu finden, warum?

Mangels konkreter Beispiele kann dazu keine Antwort gegeben werden.

Frage zu §110 Abs4: "Pause/Organisationszeit"

Probleme in der praktischen Umsetzbarkeit; Einteilung des Stundenplanes ist ohnehin schwierig ("Löcher" im Stundenplan, die ohnehin für B-Topf verwendet werden) - die zeitlichen Rahmenbedingungen bei den Schüler:innen werden immer schwieriger; hinzukommt dass durch die zeitlich längere Anwesenheit am Dienort - z.B. die räumlichen Gegebenheiten nicht ausreichend sind; dies führt zur notwendigen Anmietung von zusätzlichen Räumen - welches zu weiteren zusätzlichen Mietkosten führt.

Auch das Anfahren vieler Standorte in Verbindung mit dieser Vorgabe... da wird es schwierig die Unterrichte unterzubringen..

es heißt eine Unterrichtseinheit hat 50-Min - dann die 10 Min Vor-Nachbereitung... wie ist das bei zwei aufeinanderfolgenden 30 Min Einheiten vorgesehen? werden nach jeder 30er Einheit die 10Min einzuhalten sein?

Da diese 10 min Arbeitszeit sind, muss dann ja nach 6stündiger Arbeitszeit noch die 30Min Ruhepause einhalten...diese Regelung = praxisuntauglich

Die Organisationszeit zwischen Unterrichtseinheiten ist teilweise derzeit schon Praxis. Die Regelung soll noch geprüft werden. Letzlich ist es eine Frage der Organisation. Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnminütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Bitte sind Sie wenigstens ehrlich: bisher haben Sie nur von Vorteilen des neuen Dienstrechts gesprochen. Gleichzeitig haben Sie aber in der Einführung eingeräumt dass es auch darum geht, die Finanzierbarkeit der Musikschulen auf Dauer zu sichern (eine beschönigende Umschreibung für Einsparungen) Also: Was sind die tatsächlichen (finanziellen) Verschlechterungen? Ich finde Ehrlichkeit zahlt sich immer aus. Wenn man gezielt nur von Verbesserungen spricht, ist das nicht glaubhaft und erzeugt vielleicht sogar noch mehr Argwohn als wenn man auch ehrlich von bestimmten Verschlechterungen spricht.

Eine Reform bringt nicht ausschließlich Verbesserungen mit sich, sondern kann auch Regelungen beinhalten, die sich nicht zugunsten von Bediensteten auswirken. Diese wurden bei der Veranstaltung auch angesprochen (z.B. Entfall des Fahrtkostenzuschusses, Ausweitung des Kündigungsrechts, etc).

Bitte derartige Verschlechterungen nicht abtun! Die Musikschullehrkräfte leiden seit Jahren unter Problemen mit unsicheren Verträgen und langen und oft nicht korrekten Befristungen (die z.B. Ende Juni enden usw.)...

Bezüglich Befristungen bestehen eindeutige gesetzliche Regelungen. Bei befristete Dienstverträgen, die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen und deren Unterrichtstätigkeit mit dem Unterrichtsjahr enden soll, ist als Ende des Dienstverhältnisses an Stelle des Endes des Unterrichtsjahres das Ende des betreffenden Schuljahres vorzusehen.

Die Konsequenzen für die Gemeinden, wenn wir eine halbstündige Pause und 10 minütige Organisationseinheiten machen müssen, sind Erhöhung der Anzahl der Unterrichtsräume. Wollen sie das wirklich??? Dann muss nämlich jede Lehrkraft einen Tag mehr unterrichten.....

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Die Ruhepause von einer halben Stunde ist aufgrund von zwingenden europarechtlichen Vorgaben dann einzuräumen, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt.

Die Musikschul-Studie ist stark veraltet und die Ergebnisse sind auch darüber hinaus sehr in Frage zu ziehen. Der Arbeitsaufwand für die MS-Leiter ist in der Zwischenzeit regelrecht explodiert. Es wird auch überhaupt nicht berücksichtigt ob und in welchem Ausmaß den Leitern administrative Mitarbeiter beigelegt werden oder nicht. Mittlerweile werfen viele Leiter - sowohl junge nach wenigen Jahren als auch sehr erfahrene, langgediente - das Handtuch, weil es nicht mehr tragbar ist, eine Musikschule mit nur auf Kosten unzähliger unbezahlter (!) Überstunden der Leiter am Laufen zu halten. Die Leiterabsetzstunden sind auch nur für die 37 Unterrichtswochen ausgelegt und nicht für den Arbeitsaufwand, der in den Ferien anfällt. Die Zusammenlegung zu Großverbänden bringt das alles noch weiter in Schieflage. Wer will/soll sich das in Zukunft noch antun?

Die Leitungsstunden sind mit dem vorliegenden Entwurf erhöht worden. Ob zusätzliche Mitarbeiter benötigt werden, ist aufgrund der Gemeindeautonomie durch die Gemeinde oder den Gemeindeverband selbst zu entscheiden.

Können wir dann bitte auch die Stundensicherheit, die Lehrverpflichtung und das Gehaltsschema aus Wien übernehmen? Dann nehme ich die geplante Kündigungsänderung in Kauf.

Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar. Aus strukturellen Gründen ist eine „fixe Unterrichtsverpflichtung“ im (geplanten) NÖ Gemeindedienstrecht nicht realisierbar. Eine Stundengarantie, die über das derzeit vorgesehene Ausmaß hinausgeht, ist in den anderen Bundesländern mit einer Rechtsträgerschaft bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden nicht vorgesehen. Für eine – offenbar gemeinte – „Änderungskündigung“ gibt es KEINEN Anlass. Auf Musikschullehrkräfte, die aufgrund des GVBG aufgenommen wurden bzw. werden, bleibt weiterhin das GVBG anwendbar.

Wenn jemand mehrere Tage nicht zur Arbeit kommt, kann ich immer eine Entlassung veranlassen, dafür braucht es diese Regelung im neuen Gesetz nicht.

Die geplante ex-lege-Beendigung nach Ablauf von fünf Arbeitstagen einer ungerechtfertigten Abwesenheit dient der Rechtsicherheit.

SchülerInnen werden immer problematischer, haben persönliche Probleme, Probleme zu Hause, Depressionen, Autismus, ADHS....wir leisten hier unfassbar wertvolle psychisch aufbarte Arbeit. Das objektive Ergebnis wird aber immer leistungsschwach sein. Deshalb ist eine "Leistungsbeurteilung" durch politische Organe vollkommen gesellschaftsfeindlich und sinnbefreit

Die Leistungsbeurteilung kommt nur dann in Frage, wenn Dienstpflichtverletzungen wahrgenommen und dokumentiert worden sind. Die Beurteilung ist in der Regel vom unmittelbaren Vorgesetzten vorzunehmen. Gegenstand der Leistungsbeurteilung ist, ob der im Allgemeinen erzielbare angemessene Arbeitserfolg erreicht wird. Defizite im Arbeitsergebnis, die aus der Sphäre der Schülerinnen und Schüler herrühren, sind keinesfalls in die Beurteilung miteinzubeziehen.

Wie kann ich von 6 Jahren Anrechnung ausgehen?

Die Frage ist, ob man mit Kann-Bestimmungen bei der Anrechnung so weit kommt? Außerdem verringern sich die Einnahmen auch dadurch, dass es keinen Fahrtkostenzuschuss mehr geben soll!

Die Anrechnung von einschlägigen Berufserfahrungen und besonderen Qualifikationen soll aufgrund eines Beschlusses des hierfür zuständigen Gemeinderates vorgenommen werden und ist hinsichtlich ihres Ausmaßes – mit Ausnahme von Schulzeiten an höheren Schulen – nicht mit einem pauschalen Höchstausmaß gedeckelt. Die mehrfache Berücksichtigung desselben Zeitraumes ist jedoch unzulässig.

Können wir bitte dieses Überleitungstool zur Selbstberechnung und im Sinne der TRANSPARENZ zur Verfügung gestellt bekommen?

Es ist ein internes Tool; derzeit wird es nicht an Gemeinden oder Gemeindeverbände weitergegeben.

Zu den "Pausen": In einer Musikschule mit großem Einzugsgebiet muss ich bei der Erstellung des Stundenplans Rücksicht auf Abfahrtszeiten öffentlicher Verkehrsmittel nehmen. Viele SchülerInnen kommen nach dem Schulunterricht zu uns und fahren nach ihrem Musikschulunterricht mit Öffis nach Hause. Muss ich auch noch die "Pausen" miteinberechnen, kann ich keinen Stundenplan zur Kundenzufriedenheit mehr erstellen. Es ist ärgerlich, wenn die SchülerInnen wegen dieser "Pause" ihr Öffi nicht erreichen und 1-2 Stunden auf das nächste warten müssen.

Bereits im Zuge der Gespräche am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine Anpassung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf die eine zehnmütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich geprüft wird.

Ich bin jetzt MS1 (6 Jahre IGP). Wäre ich im neuen Dienstvertrag MS2?

Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird zum aktuellen Zeitpunkt geprüft und werden gegebenenfalls Überarbeitungen vorgenommen.

Nach dem in Begutachtung befindlichen Entwurf ist für die Verwendungsgruppe P3 als zwingende Vorbildung der Abschluss eines musikpädagogischen Studiums (z.B. Instrumental- und (Gesangs-)pädagogik) mit mindestens 360 ECTS-Anrechnungspunkten oder eines Lehramtsstudiums (z.B. Instrumentalmusikerziehung) mit mindestens 270 ECTS-Anrechnungspunkten vorgesehen. Ein IGP-Studium mit sechsjähriger Regelstudienzeit entspräche daher der erforderlichen Vorbildung für die Verwendungsgruppe P3.

Die momentane Formulierung lautet "zwingende Vorbildung". Würden dann nicht sogar auch Musiktherapeuten oder Absolventen von Diözönsankonservatorien in die niedrigste Stufe hineinfallen?

Bereits in den Gesprächen am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine entsprechende Überprüfung erfolgen wird.

Im Bereich der Volksmusik gibt es viele großartige Lehrer:innen, die keine offizielle Ausbildung haben - bitte, um Stellungnahme, ob für diese Fälle Ausnahmen vom Gehaltsschema vorgesehen sind!

Bereits in den Gesprächen am 25. September 2023 wurde zugesichert, dass eine entsprechende Überprüfung erfolgen wird.

Sofern keine (höherwertigen) Ausbildungsabschlüsse zu berücksichtigen sind, käme (nach dem Stand des Begutachtungsentwurfes) eine Einreihung in P1 infrage, für die hervorragende künstlerische oder kunstpädagogische Leistungen erforderlich sind.

Warum sollen Leiterinnen nun 5 ganzen Wochentage nach Beginn und vor Ende der Hauptferien am Dienort anwesend sein? Geht sich das mit den LA im neuen System aus? in den Pflichtschulen sind es glaube ich 3 halbe Tage...

Wieso ist es wichtig, von der beurlaubten Lehrkraft die Adresse zur Erreichbarkeit zu haben - quasi zu jeder Zeit (auch im gemeldeten Urlaub...) erreichbar zu sein. Warum scheint dies erforderlich zu sein? Müssen Kollegen die in anderen Zweigen im Gemeindedienst arbeiten - wenn sie auf Urlaub weg sind - auch keine Adresse angeben um jederzeit erreichbar zu sein?

Habe ich diesen Paragraph falsch verstanden?

Bereits in den Gesprächen am 25. September 2023 wurde zugesichert, die Regelung über Ferien und Urlaub wird derzeit im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung inhaltlich und rechtlich zu prüfen. In Ausnahmefällen, in denen wichtige dienstliche Gründe vorliegen und dies auch erforderlich ist, sollen Lehrkräfte während der Schulferien – wie bisher – für sonstige Tätigkeiten („C-Topf“) herangezogen werden können, wobei allfällige Mehrauslagen vom Dienstgeber zu ersetzen sind. Dies entspricht im übrigen den Regelungen des allgemeinen Zivilrechts.

Der Anreiz ist das Fördersystem! Wenn Bürgermeister nur mehr die niedrigsten P1 Dienstposten vorsehen, wird es sich verheerend auf die Qualität auswirken, dass auch Personen ohne Ausbildung eingestellt werden können. Dann kann die mdw das IGP-Studium abschaffen - oder nur mehr Lehrkräfte für die anderen Bundesländer ausbilden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich auf das Gemeindedienstrecht und umfasst nicht das Förderwesen für NÖ Musikschulen. Angemerkt wird, dass bei Musik-(und Kunst-)schullehrkräften die Verwendungsgruppe vom Gemeinderat im Dienstpostenplan nicht anzugeben ist (vgl. § 4 Abs. 1 des Entwurfs des NÖ GBedG 2025), sondern die Einreihung entsprechend der Erfüllung der jeweils zwingenden Vorbildung für die Verwendungsgruppen erfolgt.

Keinen Fahrtkostenzuschuss zu berücksichtigen ist unverständlich, von einer „Doppelabgeltung“ zu sprechen ist fragwürdig

Die steuerrechtlichen Regelungen über das Pendlerpauschale gelten die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Dienort bereits ab. Eine Gewährung eines Fahrtkostenzuschusses würde daher eine Doppelabgeltung darstellen.

Bin zur Zeit MS2 eingestuft (Bakk. IGP, 3/4-fertiger Master) wenn ich mein IGP Masterstudium (wegen mangelnder Zeit - 2 Kinder) doch noch abschließe: Kann ich dann meinen alten Vertrag behalten und werde dennoch auf MS1 umgestuft oder muss ich das neue Dienstrecht akzeptieren?

Im Fall der Erfüllung der Voraussetzungen des § 46d Abs. 2 GVBG ist eine Überstellung in die Entlohnungsgruppe ms1 vorzunehmen, da der Eintritt vor dem 1. Jänner 2025 erfolgte.

Es gibt KEINE Verpflichtung zum Wechsel in das geplante neue Dienstrecht. Sofern das Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2022 begründet wurde, kann freiwillig in das geplante neue Dienstrecht übergewechselt werden.

Welche Änderungen sind vorgesehen, wer wird in die Ausarbeitung dieser Veränderungen eingebunden werden?

Im Zuge des Begutachtungsverfahrens abgegebene Stellungnahmen werden geprüft und bei der Erstellung eines überarbeiteten Gesetzesentwurfes berücksichtigt. Die eingelangten Stellungnahmen werden in anonymisierter Form in einer sogenannten Synopse angeführt. Synopsen zu NÖ Landesgesetzen sind auf der Webseite des NÖ Landtages abrufbar.

Welche Studien werden angerechnet? Wie werden Studien angerechnet (mit der Mindeststudienzeit oder der tatsächlichen Studiendauer)? Werden Studien auch im Nachhinein angerechnet, wenn die Lehrperson arbeitet/unterrichtet/angestellt ist und studiert?

Anrechenbar sind besondere Qualifikationen wie Hochschulstudien, die für die jeweilige Verwendung einschlägig sind. Eine Anrechnung wird sich im Regelfall auf die Mindeststudienzeit beschränken. Eine Anrechnung von Zeiten während des aufrechten Dienstverhältnisses zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband ist nicht anrechenbar, da diese Zeiten ohnehin für den Erfahrungsanstieg („Vorrückungen“) berücksichtigt werden und eine mehrfache Berücksichtigung desselben Zeitraumes naturgemäß nie infrage kommt.

Im Falle einer Fusionierung/Eingliederung von Körperschaften oder Gesellschaften der öffentlichen Hand, haben die alten Dienstverträge weiter Bestand oder ist man der Auffassung das es zu neuen Dienstverträgen kommt?

Im Falle eines Betriebsüberganges im Sinn der Betriebsübergangsrichtlinie gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über (Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie). In diesem Fall kommt es zu keinem neuen Dienstvertrag.

Was ist mit all den anderen Abschnitten, die eine Überarbeitung benötigen würden?

Durch das Begutachtungsverfahren erfolgt die öffentliche Diskussion über die beabsichtigten Regelungen, weshalb selbstverständlich auch zu den anderen Abschnitten Stellungnahmen abgegeben werden können.

Wenn das Gerücht von der Abschaffung des Fördersystems stimmt, sollten wir diese Bestimmung aus der Steiermark übernehmen, denn sonst unterrichtet wieder wie früher der Kapellmeister alle Bläser und der Volksschuldirektor alles andere, und die klassische Frage lautet wieder: "Was machen Sie hauptberuflich?"

Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich auf das Gemeindedienstrecht und umfasst nicht das Förderwesen für NÖ Musikschulen.

In der Steiermark habe ich Stundensicherheit und ein höheres Gehalt. Warum wird das nicht erwähnt?

Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar. Aus strukturellen Gründen ist eine „fixe Unterrichtsverpflichtung“ im

(geplanten) NÖ Gemeindedienstrecht nicht realisierbar. Eine Stundengarantie, die über das derzeit vorgesehene Ausmaß hinausgeht, ist in den anderen Bundesländern mit einer Rechtsträgerschaft bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden nicht vorgesehen.

§110: die Leitung hat während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend zu sein... das hieße täglich rund von 11:15 bis 20:30 ... oder so... ev. noch an mehreren Standorten ich glaube es hieß "den Unterricht zu beaufsichtigen und Miss-Stände abzustellen"... das macht Sinn

wieso diese konkrete... "hat während der Unterrichtszeit anwesend zu sein"... praktisch kaum umzusetzen...

Der offenbar gemeinte Passus in § 110 Abs. 2 zweiter Satz des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 lautet: „Die Person, die mit der Schulleitung betraut ist, hat IN DER REGEL während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend zu sein“ und entspricht § 46b Abs. 2 zweiter Satz GVBG. Der ebenfalls angesprochene § 110 Abs. 3 zweiter Satz des Entwurfs des NÖ GBedG 2025 entspricht wiederum § 46b Abs. 3 zweiter Satz GVBG.

Wie wäre es mit einer gesetzlichen Regelung der Anforderungen an einen Musikschul-Arbeitsplatz - Raumgröße, Heizung, Belüftung, Ausstattung?

Hierbei handelt es sich nicht um Fragen des Gemeindedienstrechts. Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich jedoch auf das Gemeindedienstrecht und umfasst z.B. nicht das Organisationsrecht oder das Förderwesen für NÖ Musikschulen.

Unabhängig davon wird darauf hingewiesen, dass auf Musikschullehrkräfte bei NÖ Gemeinden und NÖ Gemeindeverbänden die Bestimmungen des NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes 1998 Anwendung finden.

Was passiert, wenn man in zwei Musikschulen gleichzeitig (1. Schultag) beginnt, gibt es bisher noch keine Antwort...

Der gleichzeitige Antritt zweier Dienstverhältnisse ist per se nicht unzulässig bzw. ausgeschlossen.

Viele Pädagog*innen sind an mehreren Musikschulen tätig. Gibt es eine Zulage dafür?

Sofern Musikschullehrkräfte bei unterschiedlichen Dienstgebern beschäftigt sind, so sind diese beiden Dienstverhältnisse getrennt voneinander zu betrachten. Eine Zulage für den Dienst bei zwei unterschiedlichen Musikschulen (zwei Dienstverhältnisse) gibt es im bestehenden Dienstrecht nicht. Eine derartige Zulage ist auch im Begutachtungsentwurf nicht vorgesehen.

Wie steht's um die Änderungen bezüglich Förderstunden, Musikschulgröße,...

Der vorliegende Entwurf umfasst nicht das Förderwesen für NÖ Musikschulen.