

SYNOPSIS

zum Entwurf des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023

Neben dem Bürgerbegutachtungsverfahren wurden nachstehende Stellen zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens eingeladen:

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst , Ballhausplatz 2, 1010 Wien
2. Volksanwaltschaft, Singerstraße 17, 1015 Wien
3. Ämter der Landesregierungen
4. Niederösterreichischer Gemeindebund, Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten
5. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich , Europaplatz 5/ 1. Stock, 3100 St. Pölten
6. Österreichischer Städtebund - Landesgruppe NÖ, Rathaus, 3100 St. Pölten
7. Verband Freiheitlicher und Unabhängiger Gemeindevertreter Niederösterreichs , Purkersdorfer Straße 38, 3100 St. Pölten
8. Wirtschaftskammer Niederösterreich, Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten
9. Landes-Landwirtschaftskammer, Wiener Straße 64, 3100 St. Pölten
10. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ, AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
11. Rechtsanwaltskammer Niederösterreich, Andreas-Hofer Straße 6, 3100 St. Pölten
12. Ärztekammer für Niederösterreich, Wipplingerstraße 2, 1010 Wien
13. Österreichische Tierärztekammer, Hietzinger Kai 87, 1130 Wien
14. Österreichische Hebammengremium, Landesgeschäftsstelle Niederösterreich, Landstraßer Hauptstraße 71/2, 1030 Wien
15. Yunion Niederösterreich, Karl-Waldbrunner-Platz 1/2, 1210 Wien
16. Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten (FLGÖ) Landesgruppe Niederösterreich, z.H. Herrn Landesobmann Mag. Dr. Martin Mittermayer, Hauptstraße 37, 2344 Maria Enzersdorf
17. ARGE Stadtamtsdirektoren, z.H. des Vorsitzenden Herrn StADir. Leopold Ott, Kirchenplatz 82, 3040 Neulengbach
18. Bildungsdirektion für Niederösterreich, Rennbahnstrasse 29, 3109 St. Pölten
19. Österreichische Datenschutzbehörde, Barichgasse 40-42, 1030 Wien
20. Landespersonalvertretung
21. Landesrechnungshof, Tor zum Landhaus, Wiener Straße 54, Stg. A, 3109 St. Pölten
22. NÖ Gleichbehandlungskommission, Rennbahnstraße 29, Tor zum Landhaus 302, 3109 St. Pölten
23. NÖ Kinder- und Jugendanwaltschaft
24. NÖ Monitoringausschuss, z.H. Frau Vorsitzende Ing.in Mag.a Claudia Grüber-Camerloher, Rennbahnstraße 29, Stiege B, 3. Stock, Zi. 313, 3109 St. Pölten
25. MKM Musik & Kunst Schulen Management Niederösterreich GmbH, Hypogasse 1, 3100 St. Pölten
26. NÖ Familienland GmbH, Landhausplatz 1, Haus 7, 3109 St. Pölten
27. ARGE NÖ Bezirkshauptmannschaften, z.H. z.H. des Vorsitzenden Bezirkshauptmann Dr. Philipp Enzinger, Bahnstraße 2, 2340 Mödling
28. Gemeindeverband zur Pensionsauszahlung an Gemeindebeamte (Gemeindepensionsverband), z.H. des Obmannes, Brunngasse 14, 3100 St. Pölten

- 29. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
- 30. Abteilung Finanzen
- 31. Abteilung Personalangelegenheiten A
- 32. Abteilung Personalangelegenheiten B
- 33. Abteilung Kunst und Kultur
- 34. Abteilung Schulen
- 35. Abteilung Kindergärten
- 36. Datenschutzrat, Museumstraße 7, 1070 Wien

Ferner wurde der Entwurf über eine Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 dem Landtagsklub der Volkspartei Niederösterreich, dem FPÖ Niederösterreich Landtagsklub, dem Klub der Sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten Niederösterreichs, und dem Grünen Klub im NÖ Landtag zur Kenntnis übermittelt.

Vom Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst, vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, vom Bundesministerium für Justiz, von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst, von der Abteilung Finanzen, vom NÖ Gemeindebund, vom Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ, vom Städtebund, Landesgruppe NÖ, von der Datenschutzbehörde, von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ, vom NÖ Monitoringausschuss, von der NÖ Gleichbehandlungskommission und von der Yunion Niederösterreich, von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, vom Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs, von der Stadtgemeinde Baden, von der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, vom Österreichischen Musikrat, vom Österreichischen Berufsverband für Rhythmik, von der Bundes-Interessenvertretung Musikschullehrende Österreich wurden Stellungnahmen zum beabsichtigten Gesetzesvorhaben abgegeben.

Darüber hinaus sind im Zuge der Bürgerbegutachtung zahlreiche Stellungnahmen eingelangt, die in der folgenden Dokumentation aggregiert wiedergegeben werden, da diese im Wesentlichen idente Inhalte aufweisen und überdies keine ausdrücklichen Zustimmungen bezüglich Wiedergabe der Stellungnahme auf der Homepage des NÖ Landtages abgegeben wurden.

Die Stellungnahmen sind im Folgenden dargestellt:

Im Allgemeinen:

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Der Entwurf des im Rahmen des NÖ Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 zu erlassende NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 wird befürwortet.

Insbesondere werden aus Sicht der Gleichbehandlung folgende Regelungen begrüßt:

- Aufnahmeerfordernisse (§ 10)
 - o statt der vollen Handlungsfähigkeit kann in Einzelfällen auf die erforderliche Handlungsfähigkeit bei der Aufnahme abgestellt werden
 - o der österreichischen Staatsbürgerschaft wird der unbeschränkte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt gleichgestellt
 - o Entfall des Staatsbürgerschaftsvorbehalts bei Ausübung hoheitlicher Befugnisse und Wahrung der allgemeinen Belange des Staates (ausgenommen der Gemeindegewachsdienst)
- Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot) wird explizit in § 18 geregelt und in den Erläuterungen definiert
- Schutz vor Benachteiligungen (§ 39)
- keine Anrechnung von Kuraufenthalten auf den Erholungsurlaub von begünstigten behinderten Bediensteten (§ 46)
- umfangreiche Regelungen zu Pflegefreistellungen (§ 54ff)
- Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben (§ 58 ff)

Als problematisch aus Gleichbehandlungssicht wird aber gesehen, dass ein Umstieg in das „neue“ NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 nur für Bedienstete möglich sein soll, die ab dem 1.1.2022 in den Gemeindedienst aufgenommen wurden.

Diskriminierungen insbesondere aufgrund des Alters sind daher nicht auszuschließen.

➔ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher angeregt zu prüfen, ob eventuelle Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters objektiv und angemessen sind und durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 7 Z.1 NÖ Gleichbehandlungsgesetz).

Auch hat die Europäische Union Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie definiert, zu der sich alle Mitgliedsstaaten 1997 im Vertrag von Amsterdam verpflichtet haben. Nach einer Resolution des NÖ Landtages vom 3. Oktober 2002 beschloss die NÖ Landesregierung am 9. März 2004, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen. Die Landesregierung bekannte sich dazu, Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip der Politik und der Verwaltung in Niederösterreich umzusetzen. Daraus ergibt sich, dass bei jeder gesetzlichen Regelung zu überprüfen ist, ob bzw. welche Auswirkungen diese Regelung auf das Ziel von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die weibliche und männliche Zielgruppe (geschlechtersensible Folgenabschätzung) hat. In den Erläuterungen ist das Ergebnis dieser Überprüfung darzustellen.

Eine solche Überprüfung wurde in den gegenständlichen Gesetzen nicht vorgenommen.

→ Seitens der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten wird daher angeregt, bei legislatischen Vorhaben eine solche Überprüfung im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu dokumentieren.

Anmerkung:

Die allgemeine Anregung wird zur Kenntnis genommen.

Aus Gründen der (organisatorischen und finanziellen) Plan- und Umsetzbarkeit dieses Gesetzesvorhabens in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erscheint eine stichtagsmäßig begrenzte Optionsmöglichkeit (Neueintritte ab 1. Jänner 2022) unausweichlich.

NÖ Monitoringausschuss:

Beilage: Stellungnahme des NÖ Monitoringausschusses vom 28.09.2023 zum Entwurf des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 (Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025) erlassen, die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), die NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO), das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) und das NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert und das Gesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, aufgehoben wird)

Der NÖ Monitoringausschuss (NÖ MTA) ist ein unabhängiger und weisungsfreier Ausschuss, der die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen durch die öffentliche Verwaltung für den Bereich der niederösterreichischen Landeskompentenz überwacht.

Es zählt zu den Aufgaben des NÖ MTA Stellungnahmen und Empfehlungen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen gegenüber der NÖ Landesregierung abzugeben (§ 4 NÖ Monitoringgesetz, LGBl 9291). Insbesondere obliegt dem NÖ MTA die Abgabe von Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen berühren.

Der NÖ Monitoringausschuss gibt gemäß § 4 Abs. 1 Z. 2 NÖ Monitoringgesetz folgende Stellungnahme ab:

Der NÖ MTA begrüßt den Entwurf des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 in Bezug auf die Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen. So finden sich beispielsweise folgende Bestimmungen im Gesetzesentwurf:

- umfangreiche Regelungen zu Pflegefreistellungen
- keine Anrechnung von Kuraufenthalten auf den Erholungsurlaub von begünstigten behinderten Bediensteten
- Entfall des Erfordernisses der vollen Handlungsfähigkeit in Einzelfällen

Auch die im IV. Abschnitte geregelten Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und die in § 18 explizit geregelten Bestimmungen zu einem achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot) können eine Verbesserung des Arbeitsalltages für Menschen mit Behinderung darstellen.

Jedoch sieht der Entwurf vor, dass nur jene Gemeindebedienstete in das neue Dienstrecht umsteigen können, die ab 01.01.2023 in den Dienst einer NÖ Gemeinde aufgenommen wurden. Es ist daher darauf zu achten, dass es zu keinen Diskriminierungen von Gemeindebediensteten mit einer Behinderung kommt, unabhängig von der Anwendung der jeweiligen Dienstrechte.

→ Der NÖ MTA regt daher an, das Gemeindedienstrecht so zu gestalten, dass es zu keinen Diskriminierungen von Bediensteten mit Behinderungen kommt, unabhängig vom Eintrittsdatum in den Gemeindedienst.

Anmerkung:

Die allgemeine Anregung wird zur Kenntnis genommen.

Aus Gründen der (organisatorischen und finanziellen) Plan- und Umsetzbarkeit dieses Gesetzesvorhabens in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erscheint eine stichtagsmäßig begrenzte Optionsmöglichkeit (Neueintritte ab 1. Jänner 2022) unausweichlich.

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs

Leitende Gemeindebedienstete sind diejenigen Personen, die in den Gemeinden hauptsächlich mit dienstrechtlichen Fragen beschäftigt sind und die für eine gesetzeskonforme Umsetzung des Dienstrechts faktisch primär zuständig sind.

Aus diesem Grund ist der FLGÖ NÖ bereits seit Jahren immer wieder an die für das Dienstrecht Verantwortlichen (NÖ Landesregierung, Gemeindevertreterverbände, YOUNION) herangetreten und hat eine dringende Reform des NÖ Gemeindedienstrechts angesprochen.

Aus den EB zum Gesetzesvorhaben kann entnommen werden, dass der Gesetzesentwurf auf vielen Gedanken beruht, die auch seitens des FLGÖ NÖ vertreten wurden und werden – diese Punkte sind nachfolgend **GRÜN** gekennzeichnet; nicht oder unseres Erachtens nicht ausreichend neu geregelte Themen wurden unten **ROT** gekennzeichnet.

Auch Gedanken aus Dienstrechtsreformen in anderen Bundesländern und aktuelle Judikatur wurden offensichtlich berücksichtigt.

Kernforderungen des FLGÖ NÖ:

- Dienstrecht darf keine Geheimwissenschaft sein und muss auch für jeden einfachen Gemeindebediensteten verständlich sein (dzt. Nebeneinander von mehreren Gesetzen, Querverweise untereinander, viele Anhänge im GVBG, Aufbau und Sprache veraltet.....)
- Sicherung der Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Gemeinde am Arbeitsmarkt - Gehalt & Gehaltsschema (z.B. Bautechniker, Kinderbetreuer)
- Modernes Gehaltsschema mit höherem Einstieg und flacherer Gehaltsschema
- Gehaltseinstufungen nicht mehr ausbildungsbezogen, sondern funktionsbezogen mit Gehaltsspielräumen unter Berücksichtigung von Berufserfahrung / besonderen Qualifikationen – Wegfall der veralteten und oft untauglichen Dienstzweige
- Wegfall der Stichtagsberechnung – überholt und unverständlich und mit Sonderregelungen für Urlaube und Jubiläen
- Dadurch Wegfall der Notwendigkeit in Gemeinden mit Sonderdienstverträgen, fragwürdigen Nebengebührenordnungen und fragwürdigen Zulagen operieren zu müssen
- Vertretungszulage weiter regeln
- Gleitzeit gesetzlich verankern
- Klarstellungen Mittagspausen / Dienstzeit, Ruhepausen
- Zuständigkeiten für Personelles in NÖ Gemeindeordnung mehr hin verlagern zu den operativen Organen GV / BGM; eventuell Delegationsmöglichkeiten vorsehen (siehe Vorarlberg – Übertragung diensthöheitlicher Befugnisse)
- Verankerung moderner Personalführungsinstrumente im Dienstrecht (Mitarbeitergespräch, Schulungen, Pflichten von Führungskräften, Stellenbeschreibungen, Leistungsbeurteilungen etc.)

- Klare Regelung für Sonderurlaubsgewährungen
- Regelungen für Lehrlinge, freie Dienstnehmer, Praktikanten, ehrenamtliche Mitarbeiter, Beschäftigung von Asylwerbern
- Klare Regelung für Probefristen vorsehen – Befristung durch BGM in den ersten 6 Monaten allein praktisch untauglich; flexiblere Beendigungsmöglichkeiten
- Klare und flexiblere Regelung für Kündigung befristeter Dienstverträge vorsehen (z.B. Karenzvertretungen, Stützkräfte)
- Leitende Gemeindebedienstete haben umfangreiche gesetzliche Kontroll- und Überwachungspflichten, aber keinerlei dienstrechtliche Kompetenzen / Rechte zur Umsetzung – sollten vorgesehen werden
- Überdenken von Notwendigkeit, Inhalt und Form von, Anrechnungen von Ausbildungen bzw. anderen Dienstprüfungen, tlw. Positionen ohne Dienstprüfungsbedarf, Fortbildungsverpflichtungen statt Dienstprüfung

Grundsätzlich ist den beteiligten Sozialpartnern positiv anzurechnen, viele wesentliche Aspekte im neuen Dienstrecht adäquat geregelt zu haben – dies sicherlich auch in manchen Punkten in Form sozialpartnerschaftlicher Kompromisse.

Das Ergebnis kann jedenfalls insgesamt als ausgewogen und sachgerecht betrachtet werden.

Das neue **NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025** kann in Bezug auf Inhalt und Verständlichkeit als großer Fortschritt gegenüber den bisherigen dienstrechtlichen Regelungen betrachtet werden.

- Positiv hervorzuheben ist, dass ein neues übersichtliches Gesetz geschaffen wurde.
- Wermutstropfen dabei ist aber, dass das „Dienstrecht alt“ (NÖ GBDO, NÖ GBGO, NÖ GVBG) daneben weiter gilt, solange noch dem alten Dienstrecht unterliegende Gemeindebedienstete existieren – das wird viele Jahre der Fall sein, in denen das hinzugekommene neue Dienstrecht neben dem obsoleten alten Dienstrecht in den Gemeinden zu vollziehen ist.
- Dies stellt eine nicht unbeträchtliche Mehrbelastung für die Gemeinden für viele Jahre dar.

Soweit das „**Dienstrecht alt**“ (NÖ GBDO, NÖ GBGO, NÖ GVBG) in einigen Bereichen an das „Dienstrecht neu“ angeglichen wird, erscheint das sinnvoll.

- Anzustreben gewesen wäre aus Sicht des FLGÖ NÖ aber, dass sich Gemeindeverwaltungen idealerweise zukünftig nicht mehr damit beschäftigen müssen und nur mehr das „Dienstrecht neu“ zu vollziehen hätten.

Legistisch gesehen und für die Gesetzesumsetzung positiv ist, dass für den Sonderbereich Musikschulen die für andere Gemeindebedienstete geltenden allgemeinen Grundsätze ebenso gelten sollen (mit spezifischen sachlich gerechtfertigten Besonderheiten).

Wie auch schon in den EB zum Gesetzesvorhaben angeführt, wird die **Umsetzung der Dienstrechtsreform in den Gemeinden einen hohen Informationsbedarf bewirken**, der durch entsprechende Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen durch das Amt der NÖ Landesregierung (IVW3) unbedingt abzudecken ist. Dabei darf auch langfristig nicht der höhere Schulungsbedarf wegen des viele Jahre zu erwartenden Nebeneinanders von „Dienstrecht alt“ und „Dienstrecht neu“ außer Betracht gelassen werden.

Mit **erhöhtem administrativen und personellen Aufwand ist in den Gemeinden** in Bezug auf die Umsetzung der Dienstrechtsreform zu rechnen (speziell im Falle von Optierungen aus dem „Dienstrecht alt“ in das „Dienstrecht neu“) – dies ist aber bei einem derartigen Vorhaben wohl unvermeidbar.

Das „Dienstrecht neu“ räumt den Gemeinden eine Vielzahl von Handlungsspielräumen ein, die nach dem „Dienstrecht alt“ nicht existierten. Dies ist eine Chance für die Gemeinden – allerdings ist diese neue Flexibilität in verantwortungsvoller Weise wahrzunehmen und sind wohl die sachlichen Überlegungen bei der Ausübung von Ermessensspielräumen nachvollziehbar zu dokumentieren.

Anmerkung:

Die Anregungen werden zur Kenntnis genommen und teilweise berücksichtigt.

Younion Niederösterreich:

| Alle Gemeindebedienstete betreffend sprechen wir uns für die Beibehaltung des Fahrtkostenzuschusses aus, da viele Kolleg:innen durch weite Arbeitswege hohe Mobilitätskosten stemmen müssen.

Anmerkung:

Die Bemerkung wird zur Kenntnis genommen.

Durch den Fahrkostenzuschuss sollen Aufwendungen der Anreise von Wohnort zum Dienstort teilweise abgegolten werden. Beim Fahrkostenzuschuss handelt es sich um ein Spezifikum des öffentlichen Dienstes, der in der Privatwirtschaft üblicherweise nicht gewährt wird. Da durch das Pendlerpauschale ohnehin bereits eine Steuerbegünstigung für derartige Aufwendungen vorgesehen ist, soll im NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 eine quasi doppelte Abgeltung vermieden werden.

Younion Niederösterreich:

Zur Einreihung allgemein: Wir fordern eine Durchlässigkeit der Verwendungsgruppen. So soll z.B. die Verwendungsgruppe P3 der Musikschullehrer auch aus der Verwendungsgruppe P2 heraus nach mehrjähriger Berufserfahrung erreichbar sein, ebenso die Verwendungsgruppe P2 nach mehrjähriger Berufserfahrung in P1.

Dies soll jedoch nicht auf die Musiklehrer:innen beschränkt bleiben, sondern ebenso in allen anderen Verwendungsgruppen möglich sein (z.B. auch von V1 zu V2, T1 zu T2 etc.)

Anmerkung:

Musikschullehrkräften soll – im Einklang mit der Systematik dieses Rechtsinstituts – bei Vorliegen einer entsprechenden Ausbildung ein Verwendungsaufstieg gemäß § 71 NÖ GBedG 2025 von der Verwendungsgruppe MK2 in die Verwendungsgruppe MK3 ermöglicht werden. Die Anregung wird daher teilweise berücksichtigt.

Zu den Erläuterungen:

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

B. Zu den Erläuterungen:

I. Allgemeiner Teil:

1. Der vorletzte Satz auf Seite 4 wäre grammatikalisch richtig zu stellen.
2. Auf Seite 11 wäre im zweiten Absatz im ersten Satz das Wort „zu“ zu ergänzen.
3. Auf Seite 13 sollte es statt „BÖ“ „NÖ“ lauten.
4. Auf Seite 19 sollte es im ersten Absatz „Behörden“ lauten.
5. Zu § 27:
Auf Seite 37 sollte es im dritten Absatz „Teilbeschäftigten“ lauten.
6. Zu § 79:
Nach dem Paragraphenzeichen wäre ein Leerzeichen zu setzen.
7. Zu § 94:
Auf Seite 73 sollte im zweiten Satz zu dieser Bestimmung nach dem Wort „gelangen“ das Wort „die“ entfallen.
8. Zu § 105:
Auf Seite 78 wäre der erste Satz zu dieser Bestimmung sprachlich richtig zu stellen.
9. Zu § 111:
Auf Seite 81 sollte in dem Satz der mit dem Wort „Beispielsweise“ beginnt einmal das Wort „der“ entfallen.
10. Zu § 112:
Auf Seite 82 wäre vor dem Ausdruck „46e“ jeweils ein Paragraphenzeichen einzufügen.
Das Wort „Verwendungszweite“ sollte durch ein anderes ersetzt werden.

11. Zu § 113:

Auf Seite 83 sollte vor dem Ausdruck „46j“ jeweils ein Paragraphenzeichen ergänzt werden. Weiters sollte es jeweils „NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976“ lauten.

12. Zur Anlage 1:

Auf Seite 86 sollte es ... so ist aufgrund der besonderen Art ... lauten.

13. Zu Artikel 2 Z 10 (§ 6 Abs. 1 lit. b Z 2):

Auf Seite 88 sollte es richtig „vorgesehene“ lauten.

14. Zu Artikel 2 Z 24 (§ 38a Abs. 1):

Die Ausführungen auf Seite 89 wären sprachlich richtig zu stellen.

15. Zu Artikel 2 Z 49 (Anlage B, Z 26):

Auf Seite 92 wäre der erste Satz sprachlich richtig zu stellen.

16. Zu Artikel 4 Z 6 und 7 (§ 4 Abs. 1, § 4 Abs. 7):

Auf Seite 94 sollte es „achtungsvoller“ lauten.

17. Zu Artikel 4 Z 27 und 31 (§ 32 Abs. 1, § 32b Abs. 1):

Bei den Ausführungen zu dieser Bestimmung auf Seite 97 sollte es richtig „soll“ lauten.

18. Zu Artikel 4 Z 33 (§ 35a Abs. 1):

Die Ausführungen zu dieser Bestimmung auf Seite 98 sollten sprachlich richtig gestellt werden.

19. Zu Artikel 4 Z 38, 40 und 41 (§ 46 Abs. 1 zweiter und dritter Satz, § 46k Abs. 1, § 46k Abs. 3):

Der letzte Satz auf Seite 98 zu dieser Bestimmung sollte sprachlich richtig gestellt werden.

20. Zu Artikel 4 Z 42 (§ 53 Z 9):

Bei den Ausführungen zu dieser Bestimmung auf Seite 99 sollte es richtig „Siehe“ lauten.

21. Zu Artikel 5 Z 1 (§ 19 Abs. 6):

Bei den Ausführungen zu dieser Bestimmung auf Seite 99 sollte es richtig „Erhöhungsautomatik“ lauten.

Anmerkung:

Die Anregungen werden berücksichtigt.

Abteilung Finanzen:

Die Abteilung Finanzen nimmt zum Entwurf eines Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025) erlassen, die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), die NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 (GBGO), das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) und das NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert und das Gesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, aufgehoben wird (Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023), wie folgt Stellung:

Gemäß Pkt. 4.4.2.2 der NÖ Legistischen Richtlinien 2015 muss bei Gesetzesentwürfen der allgemeine Teil des Motivenberichts die Kostendarstellung nach Art. 1 Abs. 3 der Vereinbarung, LGBl. 0814 enthalten.

In Punkt 4.2.1. dieser Richtlinien ist zudem festgehalten, dass die Erläuterungen bei Gesetzes- und Verordnungsentwürfen gemäß Art. 1 Abs. 3 der Vereinbarung, LGBl. 0814, eine Darstellung der finanziellen Auswirkungen des Vorhabens auf alle Gebietskörperschaften enthalten, die den Richtlinien für die Ermittlung und Darstellung der finanziellen Auswirkungen neuer rechtsetzenden Maßnahmen gemäß § 14 Abs. 5 des Bundeshaushaltsgesetzes [nunmehr § 17 Abs. 3 Bundeshaushaltsgesetz 2013], entspricht.

In den Erläuterungen werden im Abschnitt finanzielle Auswirkungen Mehrkosten für das Land aufgezeigt, wobei von einem personellen Mehrbedarf von 1,25 Vollbeschäftigten-äquivalenten ausgegangen wird.

Dazu ist anzumerken, dass die Verordnung der Bundesministerin für Finanzen über die Abschätzung der finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung bei Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben (WFA-Finanzielle-Auswirkungen-Verordnung – WFA-FinAV) grundsätzlich eine Verpflichtung zur Berechnung der finanziellen Auswirkungen vorsieht.

Unter diesem Gesichtspunkt ist für das gegenständliche Vorhaben eine ziffernmäßige Angabe der finanziellen Auswirkungen erforderlich.

Anmerkung:

Die Mehrkosten hinsichtlich des personellen Mehrbedarfs werden in den Erläuterungen entsprechend dargestellt. Die Anregung wird somit berücksichtigt.

Im Besonderen:

Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst

Hinsichtlich der Verweise auf landesrechtliche Normen (z.B. in Artikel 1 - § 69 Abs. 4, Artikel 1 - § 73 Abs. 3) wird auf die bezüglichen Vorgaben in den NÖ Legistischen Richtlinien 2015 (vgl. insbesondere Punkt 3.3.2) verwiesen. Weiters sollte durchgängig gegendert werden.

I. Zu Artikel 1 – NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025):

1. Zu § 53 Abs. 11:

Hier sollte es richtig „gebührende“ lauten.

2. Zu § 54 Abs. 7:

Hier sollte es richtig „eigenem“ lauten.

3. Zu § 92:

Das Wort „nach“ sollte einmal entfallen.

4. Zu § 109 Abs. 2:

Im Abs. 2 sollte es richtig „vorgeschriebenen“ lauten.

5. Zu § 113:

In Abs. 2 sollte es richtig „Mutterschutz-Landsgesetz“ lauten.

6. Zu § 119:

Das Bundesgesetzblatt sollte einheitlich (richtig Z 4) zitiert werden.

7. Zu den Anlagen:

Die optische Gestaltung der einzelnen Tabellen sollte einheitlich erfolgen. Die Wortabteilungen in den Tabellen sollten überprüft werden.

8. Zur Anlage 6.6.:

In der Spalte „Inhalt der Tätigkeit:“ sollte es richtig „Zeugnissen“ lauten.

II. Zu Artikel 2 – Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO):

1. Zu § 93b Abs. 1:

Hier sollte es richtig „eigenem“ lauten.

2. Zu § 163:

In Ziffer 14 wäre nach der Wortfolge „Bundesbahn-Pensionsgesetz“ ein Leerzeichen zu setzen. Weiters sollten die Zitate in den Ziffern 16 und 35 überprüft werden.

III. Zu Artikel 3 – Änderung der NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 (GBGO):

Im § 32 Z 6 sollte das Zitat des Bundesgesetzblattes korrigiert werden.

IV. Zu Artikel 4 – Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG):

Das Zitat des Bundesgesetzblattes im § 54 Z 11 sollte überprüft werden.

Anmerkung:

Die Anregungen werden berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 1 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Auf Grund der Einführung des neuen NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025, welches die Nachfolgeregelung für ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommene Bedienstete in privatrechtlichen Dienstverhältnissen darstellt, wird der Geltungsbereich angepasst.

Zu beanstanden ist, dass ein Wechsel in den Anwendungsbereich des NÖ GeBedG 2025 nur auf Antrag für jene Bedienstete möglich ist, die nach dem 31. Dezember 2021 begründet wurden.

Wir fordern, dass es eine Optionsmöglichkeit in das neue Dienstrecht für alle Vertragsbedienstete analog zum Landesbedienstetengesetz NÖ (LBG NÖ) möglich ist.

Younion Niederösterreich

Das neue Gesetz gilt für alle Bediensteten in privatrechtlichen Dienstverhältnissen zu niederösterreichischen Gemeinden, deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2025 und für all jene, deren Dienstverhältnis ab 1.1.2022 bis einschließlich 31. Dezember 2024 begründet wurde und die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes optieren.

Zu beanstanden ist, dass ein Wechsel in den Anwendungsbereich des NO GeBedG 2025 nur auf Antrag für jene Bedienstete möglich ist, die nach dem 31. Dezember 2021 begründet wurden.

Wir fordern, dass es eine Optionsmöglichkeit in das neue Dienstrecht für alle Vertragsbedienstete analog zum Landesbedienstetengesetz NÖ (LBG NÖ) möglich ist.

Anmerkung:

Aus Gründen der (organisatorischen und finanziellen) Plan- und Umsetzbarkeit dieses Gesetzesvorhabens in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erscheint eine stichtagsmäßig begrenzte Optionsmöglichkeit (Neueintritte ab 1. Jänner 2022) unausweichlich.

Zu Art. 1 § 2 NÖ GBedG 2025:

Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst

In § 2 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes wird vorgesehen, dass „die Behörden des Bundes und der Länder, die Träger der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, die Träger der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen und der Dachverband der Sozialversicherungsträger“ dem Dienstgeber auf Verlangen personenbezogene Daten über Einkünfte und die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, von deren Höhe die Höhe wiederkehrender Leistungen nach diesem Gesetz abhängig ist, das Vorliegen von Versicherungsverhältnissen, die diesen Einkünften zu Grunde liegen oder personenbezogene Daten über das Pensionskonto zu übermitteln haben.

1. Zunächst ist festzuhalten, dass hier („Auskunftserteilung auf Anfrage“) ein Fall der *Mitwirkung von Bundesorganen* im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG vorliegt, weshalb – entgegen den Ausführungen in den Erläuterungen (vgl. Seite 9) – sehr wohl die Zustimmung der Bundesregierung einzuholen sein wird. Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass auch die Versicherungsträger, die als Selbstverwaltungskörper eingerichtet sind, als Bundesorgane im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG anzusehen sind.

Davon abgesehen erscheint es fraglich, ob die vorgeschlagene Regelung *ausreichend bestimmt* im Sinn des Art. 18 B-VG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 DSG ist. Insbesondere ergibt sich aus dieser nicht mit ausreichender Klarheit, welche Bundesbehörden die Auskunftspflicht konkret treffen soll. Die Erläuterungen weisen lediglich darauf hin, dass die Bestimmung im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 1b GBDO entspricht.

Im Übrigen wird angemerkt, dass selbst eine hinreichend determinierte landesgesetzliche Bestimmung, die eine Ermächtigung zu Informationseingriffen vorsieht, per se noch nicht dem – davon unabhängig auch für den Bund bestehenden – Determinierungserfordernis Rechnung zu tragen vermag. Grundsätzlich müsste nämlich eine zur Ermächtigung im Landesrecht parallele Ermächtigung zur Auskunftserteilung auch bundesseitig bestehen. Eine Zustimmung des Bundes gemäß Art. 97 Abs. 2 B-VG änderte nichts an diesem Befund. Es wird angeregt, das tatsächliche Vorliegen einer solchen Ermächtigung nachzuprüfen.

2. Zur vorgesehenen Verpflichtung der Behörden *anderer Länder*, personenbezogene Daten (zB allfällige Einkünfte aus anderen Ländern) zu übermitteln, darf Folgendes bemerkt werden: Analog dem vorstehend diskutierten Fall der (einseitigen) Statuierung von Auskunftspflichten von Bundesorganen bedeutet auch die Statuierung solcher Pflichten für Organe eines anderen Landes eine Überschreitung des eigenen Landes-Vollzugsbereichs. Zu Recht wird dies auch in der Literatur problematisiert (vgl. *Uebe*, Notifikationen von Landesgesetz gegenüber dem Bund unter besonderer Berücksichtigung von Art. 97 Abs. 2 B-VG (Mitwirkung von Bundesorganen), in: Land Oberösterreich [Hrsg.], Linzer Legistik-Gespräche 2019, 49 ff. [91 FN 89]).

Der auch im Verhältnis der Länder untereinander bestehende Grundsatz der Trennung der Vollziehungsbereiche sollte insofern einer näheren Prüfung unterzogen sowie allenfalls in vertiefter Weise auch in den Erläuterungen thematisiert werden. In Ermangelung ausdrücklicher verfassungsrechtlicher Vorgaben könnte auch hier eine Lösung im Erlass aufeinander abgestimmter Gesetze der betreffenden Länder bestehen; im Ergebnis könnte dann argumentiert werden, dass die Landesorgane jeweils nur die eigenen landesgesetzlichen Bestimmungen (Ermächtigungen und Verpflichtungen) vollziehen und es somit genau genommen gar nicht zu einer Überschreitung des eigenen Landes-Vollziehungsbereichs kommt.

Anmerkung:

Nach Prüfung der Bestimmung wurde festgestellt, dass eine derartige Auskunftseinholung von Bundesbehörden und anderer Länder nicht erforderlich scheint, da es sich ausschließlich um privatrechtliche Dienstverhältnisse handelt. Die Bestimmung des § 2 Abs. 2 wird unter diesem Gesichtspunkt geändert, sodass eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG und damit ein Zustimmungserfordernis der Bundesregierung nicht mehr vorliegt.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Die Möglichkeit, Daten zur Verfügung gestellt zu bekommen, ergibt sich grundsätzlich bereits aus Art. 22 B-VG im Rahmen der Amtshilfe – soweit die Datenabfrage im Vollzug einer gesetzlichen Aufgabe begründet ist. Es bestehen daher auch keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, die Datenübermittlungen (Datenarten etc.) noch einmal speziell auszuführen.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Träger der Sozialversicherung die Daten der Versicherten aus Zwecken der Sozialversicherung erhoben haben und diese **nur aus den in der EU-DSGVO ausdrücklich normierten Gründen für andere Zwecke verarbeitet werden**

dürfen und in Bezug auf den Grundsatz der Datenminimierung **nur im Ausnahmefall in zweckfremder Weise** verarbeitet werden sollten.

Es ist zudem festzuhalten, dass die Sozialversicherung beitragsfinanziert tätig ist und auch bei Datenübermittlungen **Kosten** entstehen, die somit **von der Versicherungsgemeinschaft widmungswidrig getragen werden müssen**, insofern sollten Datenabfragen ebenfalls nur im Ausnahmefall erfolgen.

Vor dem Hintergrund allfällig daraus entstehender, überschießender Datenanforderungen an die Sozialversicherungsträger (die die Daten jedenfalls zu anderen Zwecken erhoben haben) erscheint es als datenschutzrechtlich zumindest bedenklich, Daten von Personen, die zur abfragenden Stelle nicht (**Angehörige**) oder noch nicht (**Bewerber:innen**) in einer Vertragsbeziehung stehen, abzufragen. Demzufolge spricht sich das ho. Ressort im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Grundprinzipien (Prinzip der Zweckgebundenheit, Prinzip der Datenminimierung) explizit für eine **Einschränkung hinsichtlich dieser personenbezogenen Daten und Datenkategorien** aus.

Anmerkung:

Nach Prüfung der Bestimmung wurde festgestellt, dass eine derartige Auskunftseinholung von Bundesbehörden nicht erforderlich scheint, da es sich ausschließlich um privatrechtliche Dienstverhältnisse handelt. Die Bestimmung des § 2 Abs. 2 wird unter diesem Gesichtspunkt geändert.

Bundesministerium für Justiz:

Gemäß Abs. 1 ist die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister ermächtigt, die dienstrechtlichen, arbeits- und sozialrechtlichen, haushaltsrechtlichen, besoldungsrechtlichen, pensionsrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Rechtsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten von Personen, die in einem Beschäftigungskontext zum Dienstgeber stehen, gestanden sind oder die Aufnahme in ein solches Rechtsverhältnis anstreben (z.B. Vertragsbedienstete, ehemalige Vertragsbedienstete, Bewerberinnen und Bewerber, Angehörige und Personen, mit denen seitens der (ehemaligen) Vertragsbediensteten eine Lebensgemeinschaft besteht oder bestand sowie deren Kinder), zu verarbeiten.

Grundsätzlich ist zu bemerken, dass nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes eine Ermächtigungsnorm zur Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß § 1 Abs. 2 DSG ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, bezeichnen muss, unter welchen Voraussetzungen die Ermittlung bzw. die Verarbeitung der Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist (VfSlg. 18.146/2007, 16.369/2001; zuletzt Erkenntnis vom 11.12.2019, G 72-74/2019 ua., Rz 64 ff). Der jeweilige Gesetzgeber muss somit materienspezifische Regelungen vorsehen, mit denen zulässige Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz konkretisiert und begrenzt werden. Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz dürfen zudem jeweils nur in der gelindesten, zum Ziel führenden Art vorgenommen werden – die Daten müssen also für den Zweck der jeweiligen Verarbeitung erheblich und auf das notwendige Maß beschränkt sein.

Daher sollte schon aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sowie der Grundsätze der Zweckbindung und Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. b und c DSGVO) grundsätzlich aus dem Gesetz hervorgehen, welche personenbezogenen Daten zu welchen konkreten Zwecken benötigt werden und zu verarbeiten sind. Die vorliegende Bestimmung lässt jedoch offen, welche personenbezogenen Daten zur Erreichung der jeweils unterschiedlichen Zwecke verarbeitet werden dürfen.

Die erwähnte Bestimmung des Entwurfs wäre daher entsprechend den Vorgaben des Verfassungsgerichtshofs für eine verfassungskonforme Ausgestaltung einer Eingriffsnorm dahingehend zu konkretisieren, dass die Datenkategorien näher präzisiert und der jeweiligen Personengruppe sowie dem jeweiligen Zweck zugeordnet werden.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen. Die Bestimmung des § 2 wird überarbeitet.

Datenschutzbehörde:

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zur Qualität einer Eingriffsnorm im Sinne des § 1 Abs. 2 DSG muss diese „ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, regeln, unter welchen Voraussetzungen die Ermittlung bzw. die Verwendung personenbezogener Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben erlaubt ist. Der jeweilige Gesetzgeber muss somit nach den Vorgaben des § 1 Abs. 2 DSG eine materienspezifische Regelung in dem Sinn vorsehen, dass die Fälle zulässiger Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz konkretisiert und begrenzt werden“ (siehe zuletzt VfSlg. 20.359/2019).

Selbiges ergibt sich aus der Rechtsprechung des EuGH:

„Um dem Erfordernis der Verhältnismäßigkeit zu genügen, muss eine Regelung klare und präzise Regeln für die Tragweite und die Anwendung der betreffenden Maßnahme vorsehen und Mindestanforderungen aufstellen, so dass die Personen, deren personenbezogene Daten betroffen sind, über ausreichende Garantien verfügen, die einen wirksamen Schutz dieser Daten vor Missbrauchsrisiken ermöglichen. Die Regelung muss nach nationalem Recht bindend sein und insbesondere Angaben dazu enthalten, unter welchen Umständen und unter welchen Voraussetzungen eine Maßnahme, die die Verarbeitung solcher Daten vorsieht, getroffen werden darf, damit gewährleistet ist, dass sich der Eingriff auf das absolut Notwendige beschränkt. Das Erfordernis,

über solche Garantien zu verfügen, ist umso bedeutsamer, wenn die personenbezogenen Daten automatisiert verarbeitet werden, vor allem wenn eine erhebliche Gefahr des unberechtigten Zugangs zu ihnen besteht. Diese Erwägungen gelten in besonderem Maß, wenn es um den Schutz der besonderen Kategorie sensibler personenbezogener Daten geht“ (Urteil vom 6. Oktober 2020, C-511/18 u.a., Rz 132).

Zu § 2 Abs. 1

Diese Bestimmung scheint nach Ansicht der Datenschutzbehörde zu unbestimmt bzw. ist es iSd oben zitierten Rsp. nicht für jedermann vorhersehbar, auf welche Weise die etlichen in der Bestimmung aufgezählten Datenkategorien verarbeitet werden.

Die Datenschutzbehörde regt daher an, genauer zu umschreiben, für welche Zwecke und auf welche Weise die einzelnen Datenkategorien von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister verarbeitet werden (können).

Es wird an dieser Stelle auch auf die Verarbeitungsgrundsätze des Art. 5 DSGVO hingewiesen, wonach Datenverarbeitungen für die betroffene Person nachvollziehbar (Art. 5 Abs. 1 lit. a, „Transparenzgrundsatz“) sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt (Art. 5 Abs. 1 lit. c, „Datenminimierungspflicht“) sein müssen.

Weiter ist geregelt, dass besondere Kategorien personenbezogener Daten zu den in Art. 9 Abs. 2 lit. b, h und i DSGVO geregelten Zwecken verarbeitet werden dürfen.

Die genannten Bestimmungen der DSGVO stellen auf eine qualifizierte gesetzliche Grundlage in den Mitgliedstaaten ab und kann eine Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nicht direkt auf diese Bestimmungen gestützt werden.

Es müsste vielmehr mit dem intendierten Gesetzesvorhaben eine solche gesetzliche Grundlage geschaffen werden, die angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person vorsieht (vgl. den Wortlaut der genannten Bestimmungen in der DSGVO).

Zu § 2 Abs. 4

Diesbezüglich wird auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gemäß § 1 Abs. 2 DSG sowie auf den Grundsatz der Speicherbegrenzung gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO hingewiesen. Es sollte daher konkret festgelegt werden, innerhalb welchen Zeitraumes die personenbezogenen Daten nach Abs. 2 und 3 spätestens jedenfalls zu löschen sind.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen. Die Bestimmungen des § 2 werden überarbeitet.

Zu Art. 1 § 5 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

In § 5 möge bitte in die erläuternden Bemerkungen die Klarstellung aufgenommen werden, dass im Fall eines Betriebsüberganges kein zwangsweiser Übergang der Altbediensteten in das neue NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz stattfindet, sondern die betroffenen Bediensteten im Altrecht verbleiben.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Seebenstein):

Für mich war unklar, wie mit den Musikschullehrerinnen und -lehrer umzugehen ist, wenn ein neuer Verband gegründet wird. Aus den Videokonferenz -Antworten ist mir das jetzt klar.

„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.“

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).

Anmerkung:

Im Gesetzestext wird klargestellt, dass ein Übergang auf das NÖ GBedG 2025 dann ausgeschlossen ist, wenn auf das jeweilige Dienstverhältnis die Bestimmungen des GVBG Anwendung finden.

Zu Art. 1 § 12 Abs. 4 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Tippfehler im Klammerausdruck: ... in Städten mit eigenem Statut ... (statt Staut)

Anmerkung:

Die Anregung wird berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 13 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wird angeführt, dass im konkreten Vertretungsfall der Name der zu vertretenden Person im Dienstvertrag aufgenommen wird.

Hierzu mochten wird datenschutzrechtliche Bedenken äußern.

Wir fordern, dass der Name der zu vertretenden Person zumindest teilweise anonymisiert im Dienstvertrag aufgenommen wird.

Anmerkung:

Eine Änderung erscheint nicht erforderlich, zumal auch im Bundesrecht (§ 4 Abs. 2 Z 3 VBG 1948) bestimmt wird, dass der Dienstvertrag jedenfalls Bestimmungen darüber zu enthalten hat, ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird. Überdies hat der OGH dazu festgehalten, dass mit derartigen Regelungen der Gesetzgeber die Befristung von Verträgen für die Dauer eines Ersatzbedarfs ausdrücklich anerkennt und gleichzeitig die dafür maßgebenden Rahmenbedingungen und Voraussetzungen regelt. Unter diesen Umständen reicht es für die wirksame Befristung des Vertrags mit der Ersatzkraft aus, wenn der Vertrag Bestimmungen darüber enthält, für welche Person der Bedienstete als Ersatzkraft aufgenommen wird, weil damit die nötige Bestimmbarkeit der Befristung gegeben und die willkürliche Beeinflussung der Vertragsdauer durch den Dienstgeber ausgeschlossen ist (vgl. OGH 9 ObA 7/09h vom 26.08.2009).

Younion Niederösterreich:

§ 13 Abs. 5: Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis sollte unserer Ansicht nach **nur einmal** für max. 6 Monate verlängert werden dürfen.

Dies, da es im Gemeindedienst ohnehin bereits schwer geworden ist, qualifiziertes Personal zu finden und auch zu halten.

Zudem würde die derzeitige textliche Gestaltung eine deutliche Verschlechterung für Musikschullehrer:innen bedeuten, da hier gem. § 4 VBG derzeit nur eine einmalige Verlängerung der Befristung für max. 3 Monate zulässig ist.

In Abs. 6 sollte der erste Satz lauten: Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis **sowie Teilbeschäftigte** sind ...

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Die Regelung erscheint unter Berücksichtigung typischer praktischer Fälle als zu eng (etwa Befristung BGM 2 Monate als Probezeit, Verlängerung der Probezeit BGM für 4 Monate, weitere Befristung durch GV etwa für benötigte Stützkraft- oder Karenzzeit). Eine Befristung etwa für weitere 3 Jahre (z.B. bis Notwendigkeit einer Stützkraft in VS / KIGA wegfällt), ist – immer noch nicht - zulässig.

- *Vorschlag: „(5) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit zweimal verlängert werden. Diese Verlängerungen dürfen grundsätzlich jeweils sechs Monate nicht überschreiten. Die letzte zulässige Verlängerung darf auch für einen längeren Zeitraum erfolgen, soweit ein konkreter nicht in der Disposition eines Vertragspartners gelegener Grund für eine längere Frist schriftlich festgehalten wird.“*

Eine gewisse Lösung für längerdauernde befristete Dienstverträge bietet die neue Möglichkeit, bei über ein Jahr dauernden befristeten Verträgen Kündigungsklauseln zu vereinbaren.

Nach wie vor ungelöst sind aber Probendienstverträge zu Beginn der Tätigkeit bei einer Gemeinde – sich rasch als untauglich herausstellende Gemeindebedienstete müssen bis zum Ablauf der (ersten) Befristung behalten werden, was unbefriedigend ist und nicht sachgerecht erscheint. Es sollte zumindest in der ersten Probezeit (erste Befristung durch Bürgermeister) eine beidseitige Kündigung mit kurzer Frist möglich sein.

Stadtgemeinde Baden:

Den Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen.

Insbesondere aufgrund der höheren Beschäftigtenzahlen in größeren Städten bzw. Gemeinden lässt sich diese Unverzüglichkeit bzw. Monatsfrist nicht immer einhalten. Es wird deshalb um einen längeren Zeitraum ersucht.

Anmerkung:

Dienstverhältnisse, die aufgrund einer sachlichen Rechtfertigung (z.B. Vertretungsdienstverhältnisse, Saisonarbeit) mehrmals befristet abgeschlossen werden, sind als zulässig anzusehen. Es besteht diesbezüglich kein Änderungsbedarf.

Im Übrigen wird – im Hinblick auf eine mögliche Schlechterstellung der Musikschullehrkräfte zur bisherigen Rechtslage – vorgesehen, dass befristete Dienstverhältnisse nur einmalig um höchstens 12 Monate verlängert werden können.

Die Anregung zur Frist betreffend Ausfolgung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge entspricht den Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Eine Änderung kann infolge der Umsetzungspflicht nicht vorgenommen werden.

Zu Art. 1 § 16 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Die Absatzbezeichnung des letzten Absatzes müsste richtigerweise (3) (statt 2) lauten.

Anmerkung:

Die Anregung wird berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 17 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Die Notwendigkeit einer Verpflichtungserklärung ist in heutiger Zeit grundsätzlich anzuzweifeln und als obsolet anzusehen – bestenfalls handelt es sich dabei um eine historische Reminiszenz. Darüber hinaus erscheint die persönliche Abgabe der Verpflichtungserklärung vor dem Bürgermeister gerade in größeren Gemeinden mit höherer Personalfuktuation als praxisfremd.

Die Bestimmung sollte ersatzlos gestrichen werden bzw. sollte die schriftliche Unterfertigung der Erklärungen durch die neuen Vertragsbediensteten ausreichen.

Anmerkung:

Die Unterfertigung der Verpflichtungserklärung soll bestehen bleiben, jedoch wird das Erfordernis, diese vor der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu unterfertigen, gestrichen.

Zu Art. 1 § 18 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Es wird ein achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot) in das Gesetz eingepflegt.

Es ist erfreulich, dass damit zu einem respektvollen und der Menschenwürde entsprechenden Umgang in der dienstlichen Zusammenarbeit beigetragen wird.

Anmerkung:

Die Bemerkung wird zur Kenntnis genommen.

Zu Art. 1 § 20 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Im „Dienstrecht neu“ sind bei einigen Regelungen alleinige Befugnisse der Bürgermeister angesprochen, die auf den ersten Blick vermuten lassen, es handelte sich um persönliche (nicht delegierbare) Befugnisse – etwa Gewährung von Sonderurlauben gemäß § 47.

Die persönliche Wahrnehmung vieler dienstrechtlicher Alltagsaufgaben durch den Bürgermeister erscheint praxisfremd.

Vorausgesetzt wird, dass durch das „Dienstrecht neu“ keine praktische Einschränkung bei Delegationen von Aufgaben der Bürgermeister an (leitende) Gemeindebedienstete erfolgen soll.

Dazu scheint § 42 NÖ GÖ relevant:

4) Der Bürgermeister kann – unbeschadet der Bestimmungen des § 55 – den leitenden Gemeindebediensteten oder andere Gemeindebedienstete ermächtigen, Agenden der laufenden Verwaltung wahrzunehmen sowie bestimmte Erledigungen und schriftliche Ausfertigungen der Gemeinde zu unterschreiben.

Somit hat der Bürgermeister die Möglichkeit – auch ohne Erwähnung im Dienstrecht (neu) – auch dienstrechtliche Belange nach seinem Belieben zu delegieren oder auch nicht – etwa an leitende Gemeindebedienstete. Die delegierten Agenden müssen dann wohl nachvollziehbar schriftlich festgehalten werden.

Zumindest in den EB wäre klarzustellen, dass die einschränkend erscheinenden Regelungen im „Dienstrecht neu“ keine § 42 Abs. 4 NÖ GO ausschließende Spezialregelungen darstellen.

Rolle leitender Gemeindebediensteter im „Dienstrecht neu“

Im „Dienstrecht alt“ waren bei einigen Regelungen Rechte und Verpflichtungen der leitenden Gemeindebediensteten konkret erwähnt - etwa

- Anhörungsrecht bei Dienstbeschreibung § 18 NÖ GBDO
- Meldungen über Abwesenheit vom Dienst § 35 NÖ GBDO
- Informationsberechtigung in dienstrechtlichen Belangen § 38 NÖ GBDO
- Festsetzung Erholungsurlaub § 89 NÖ GBDO
- Sonderurlaube mit Bezügen § 93 NÖ GBDO,
- Disziplinaranzeige § 131 NÖ GBDO
- Besondere Pflichten der leitenden Gemeindebeamten § 38 NÖ GBDO
 - Insbesondere die Regelung in Abs. 3, dass leitende Gemeindebedienstete unmittelbar dem Bürgermeister unterstehen, was die „Zwischenschaltung“ etwa von „Kabinettsmitgliedern“ (wie in Bundesministerien üblich) in der Gemeindehierarchie bislang ausschließt.

Im „Dienstrecht neu“ fehlen die speziellen leitende Gemeindebedienstete betreffenden Regelungen.

Allerdings existiert nun in § 20 eine allgemeine klarstellende Regelung.

(2) Die Amtsleitung hat außerdem für einen gesetzmäßigen, einheitlichen sowie sparsamen, geregelten, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Geschäftsgang in sämtlichen Geschäften der Gemeindeverwaltung und für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen Organisationseinheiten zu sorgen. Der Amtsleitung obliegt die Führung der Dienst- und Fachaufsicht über alle Gemeindebediensteten.

Weiterhin gilt der inhaltlich ähnliche § 42 Abs. 5 NÖ GO

(5) Dem leitenden Gemeindebediensteten obliegt unter der Verantwortung des Bürgermeisters und nach seinen Weisungen die Leitung des inneren Dienstes des Gemeindeamtes (Stadtamtes). Dazu gehören insbesondere die Dienstaufsicht über alle Bedienstete sowie die organisatorischen und personellen Maßnahmen, welche eine rasche, zweckmäßige, wirtschaftliche und gesetzeskonforme Verwaltung gewährleisten.

Die Stellung leitender Gemeindebediensteter in dienstrechtlichen Belangen erscheint somit ausreichend allgemein definiert. Es erscheint immanent, dass leitende Gemeindebedienstete auch die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben nötigen organisatorischen, administrativen und finanziellen Mittel zur Verfügung haben müssen.

Die Klarstellung, dass auch andere als leitende Gemeindebedienstete als Vorgesetzte Pflichten wahrzunehmen haben (§ 20 Abs. 1), ist ausdrücklich zu begrüßen.

Anmerkung:

Die Pflichten der Amtsleitung sind u.a. im § 20 Abs. 2 NÖ GBedG 2025 umschrieben und in Zusammenschau mit den Regelungen des § 42 NÖ GO 1973 zu sehen. Bei § 20 Abs. 2 handelt es sich um eine den § 20 Abs. 1 NÖ GBedG 2025 ergänzende (arg.: außerdem) Spezialbestimmung für die Amtsleitung. Die Regelung des § 20 Abs. 1 NÖ GBedG 2025 gilt daher nicht nur für „andere als leitende Gemeindebedienstete“. Die Übertragung von Aufgaben ist keine dienstrechtliche Regelung und ergibt sich daher aus dem Gemeindeorganisationsrecht. Kein Änderungs- oder Ergänzungsbedarf.

Zu Art. 1 § 25 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Die Ruhepause gemäß § 25 ist nun als Dienstzeit zu werten.

Dies ist eine erfreuliche Errungenschaft der Sozialpartner auf Gemeindeebene und ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen.

Zu Art. 1 § 27 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Die vorherige schriftliche Anordnung von Mehrleistungen ist praxisfremd und hat bei praktischer Umsetzung nach den Buchstaben des Gesetzes einen nicht zu vertretenden Verwaltungsmehraufwand zur Folge. Die Notwendigkeit sollte grundlegend überdacht werden.

Abs. 2 letzter Satz könnte zumindest folgendermaßen geändert werden, um den Verwaltungsaufwand annehmbar zu halten (etwa Mitgenehmigung im Zuge einer nachträglichen Monats-Zeitabrechnung):

*Soweit die vorstehenden Voraussetzungen zutreffen, sind Mehrleistungen **spätestens im folgenden Monat nach der Erbringung der Mehrleistung** von der zur Anordnung befugten Person gemäß Abs. 1 Z 2 oder 3 schriftlich zu bestätigen.*

Anmerkung:

Im Gesetzesentwurf sind auch Umstände aufgezählt, die einer Anordnung gleichzuhalten sind. Soweit diese Voraussetzungen zutreffen, sind Mehrleistungen innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Meldung von der zur Anordnung befugten Person schriftlich zu bestätigen; daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 31 Abs. 1 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Es wird auf die Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeitrichtlinie vom 2.3.2023 (Rs. C-477/21) hingewiesen.

Anmerkung:

Der Gesetzesentwurf wird unter Berücksichtigung der zitierten Entscheidung geändert.

Zu Art. 1 § 34 Abs. 4 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 34 Abs. 4: Hier sollte zur Hintanhaltung von Härtefällen eine zwingende Aufforderung des Dienstgebers an den Dienstnehmer zur Rechtfertigung aufgenommen werden. Zudem ersuchen wir um Aufnahme einer Klarstellung in den Erläuterungen, dass nur Tage herangezogen werden, an denen die oder der konkrete Bedienstete zur Dienstleistung eingeteilt war.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wurde eine weitere ex lege-Beendigungsart im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst von ununterbrochen 5 Arbeitstagen eingeführt. Es wird hier argumentiert, dass durch diese Regelung ein verwaltungsaufwendiges Vorgehen und ein allenfalls nachfolgender gerichtlicher Rechtsstreit im Falle einer Entlassung vermieden werden soll.

Diese Ansicht ist nicht zu befürworten. Es wird den Bediensteten der Rechtsgang (Entlassungsanfechtung, Feststellung aufrechtes Dienstverhältnis) verwehrt.

Wir fordern, die Streichung des § 34 Abs 4.

Anmerkung:

In den Erläuterungen wird ausdrücklich klargestellt, dass – wie schon im Gesetzeswortlaut entnehmbar – nur eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst die vorgesehene Rechtsfolge auslöst und Tage an denen keine Dienstleistung zu erfolgen hat, demnach unberücksichtigt bleiben.

Der Rechtsgang gegen eine derartige Beendigung des Dienstverhältnisses wird dem Bediensteten nicht verwehrt. Die Beendigung erfolgt aber nicht durch Entlassung, sondern durch vorzeitige Auflösung ex lege.

Die Abwesenheit vom Dienst an ununterbrochen 5 Arbeitstagen ist eine derart schwerwiegende Pflichtverletzung, dass eine zusätzlich Aufforderung zur Rechtfertigung durch den Dienstgeber als nicht erforderlich angesehen wird. Es besteht kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 34 Abs. 5 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Im derzeitigen GVBG, kann eine Anordnung zur ärztlichen Untersuchung nur erteilt werden, wenn Bedienstete durch Krankheit vom Dienst abwesend sind. Nunmehr wird jedoch eingefügt, dass auch gegenüber Bediensteten, welche sich nicht im Krankenstand befinden, aber an der zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung berechnigte Zweifel bestehen bzw. medizinische Maßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit erforderlich sind, eine Anordnung zur ärztlichen Untersuchung erteilt werden kann.

Argumentiert wird hier mit der Fürsorgepflicht des Dienstgebers gegenüber der Bediensteten.

Es ist jedoch auch anzumerken, dass zwar eine solche Fürsorgepflicht besteht, aber nicht darin, dass der Bedienstete zu einem nicht frei wählbaren Vertrauensarzt zur Untersuchung geschickt werden. Eine freie Arztwahl der Bediensteten sollten in diesen Bereichen im Vordergrund stehen.

Darüber hinaus gibt es schon ein derartiges Bundesgesetz (ASchG), das die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz regelt. Für Bedienstete, welche in Betrieben beschäftigt sind und nunmehr auch AK-Mitglieder sind, gilt ohnehin das ASchG und wäre eine diesbezügliche Regelung in landesgesetzlichen Bestimmungen überschneidend.

Wir fordern, dass Bedienstete, die sich nicht im Krankenstand befinden, sich keiner ärztlichen Untersuchung bei einem vom Dienstgeber gewählten Arzt unterziehen müssen.

Anmerkung:

Zu § 5 Abs. 2 GVBG, welcher nur eine Anordnung zu einer ärztlichen Untersuchung an einen im Krankenstand befindlichen Vertragsbediensteten vorsieht, hat das OLG Wien u.a. festgehalten: „Wollte man einen nicht in Krankenstand befindlichen und dienstbereiten Vertragsbediensteten verpflichten, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, müssten ganz erhebliche Umstände vorliegen, die massive Zweifel am Bestehen der Dienstfähigkeit wecken könnten, wie etwa psychisch extrem auffälliges Verhalten im Dienst“ (vgl. OLG Wien 7 Ra 16/15x vom 02. Juni 2015). Die Bestimmung des § 34 Abs. 5 NÖ GBedG 2025 ist in diesem Sinne formuliert, weshalb kein Änderungsbedarf erkennbar ist.

Zu Art. 1 § 34 Abs. 6 NÖ GBedG 2025:

Stadtgemeinde Baden:

§ 34 Abs.6 Dienstverhinderung, ärztliche Untersuchungen:

„...verlieren für die Dauer ihrer Säumnis die vom Ergebnis der Untersuchung allfällig abhängigen Begünstigungen im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung.“

Eine Präzisierung wie bisher im § 5 Abs.3 NÖ GVBG mit „Bezüge“ wäre klarer.

Anmerkung:

Entspricht der Regelung des LBG. Die Einstellung der Bezüge wäre zu eng gefasst, da auch die Entgeltfortzahlung etc. betroffen sein kann.

Zu Art. 1 § 35 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Bei der Regelung werden in Abs 2 die Untersagungsgründe nunmehr in Anlehnung an die Regelung für Landesbedienstete näher konkretisiert.

Der bisherige bescheidmäßige Untersagungstatbestand wird nun zum Verbot und damit zur Dienstpflichtverletzung (auch ruckwirkend!). Auch Änderungen der Nebenbeschäftigung sind nun meldepflichtig

In Summe wird die Nebenbeschäftigung mit dieser Novelle strenger als bisher geregelt und dies erneut unter dem Deckmantel, es sei nur eine „Klarstellung“.

Anmerkung:

Es handelt sich bei den vorgesehenen Untersagungstatbeständen deshalb um eine Klarstellung, da die neu genannten Untersagungsgründe nach Abs. 2 Z 3 bis 5 derzeit im Auffangtatbestand des § 6 Abs. 2 dritter Fall GVBG (Gefährdung sonstiger wesentlicher dienstlicher Interessen) enthalten sind. Die behauptete strengere Regelung ist nicht erkennbar. Es besteht daher kein Änderungsbedarf.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Seebenstein):

Wenn wir bei der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG sind:

Die sieht in Art. 6 auch eine (durchschnittliche) wöchentliche Höchstarbeitszeit vor.

Wie ist das bei den Musikschullehrer/-lehrerinnen umgesetzt? Angeblich soll es Musikschullehrer geben, die bei 2 Musikschulen eine volle Lehrverpflichtung erfüllen.

Wer hat das zu prüfen?

Anmerkung:

Bei zwei Dienstverhältnissen ist das zeitlich nachfolgende Dienstverhältnis als Nebenbeschäftigung im Verhältnis zum ersten Dienstverhältnis anzusehen. In einem

solchen Fall greifen die Untersagungsgründe des § 35 Abs. 2, wonach etwa eine Nebenbeschäftigung untersagt ist, die eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist.

Es ist letztlich in der Verantwortung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu prüfen, ob die Wahrnehmung zweier Dienstverhältnisse den dienstlichen Interessen widerstreitet.

Ein zusätzlicher Regelungsbedarf besteht nicht.

Younion Niederösterreich:

§ 35: Es sollte eine zusätzliche Bestimmung für Musikschullehrer:innen derart aufgenommen werden, dass Musikschulleiter Nebenbeschäftigungen von Musikschullehrer:innen in weiteren Musikschulen nicht untersagen dürfen, solange keine Vollbeschäftigung der Musikschullehrkraft gegeben ist.

Es muss einer Musikschullehrkraft möglich sein, eine Vollbeschäftigung zu erreichen und den nötigen Lebensunterhalt zu verdienen.

Anmerkung:

Nach § 35 Abs. 6 können nur jene Nebenbeschäftigungen untersagt werden, die unzulässig sind. Die Unzulässigkeit kann aus verschiedenen gesetzlich genannten Gründen bestehen (Vermutung einer Befangenheit, Beeinträchtigung der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst, Gefährdung dienstlicher Interessen, etc.) und ist nicht an das Beschäftigungsausmaß geknüpft.

Es liegt in den wesentlichen Interessen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, dass die Bediensteten die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen und ihre Dienstfähigkeit nicht schmälern. Eine Änderung ist daher nicht angezeigt.

Zu Art. 1 § 41 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Auf Ersuchen der Dienstnehmer:innen **kann** Telearbeit bewilligt werden; wünschenswert wäre hier ein Rechtsanspruch für den*die Dienstnehmer*in gewesen. Im Gegenzug erhält der Dienstgeber die Möglichkeit im Falle einer „Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe“ einseitig „zeitlich befristet“ anzuordnen. Es fehlt jegliche Definition der „Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe“ und auch eine Deckelung für „zeitlich befristet“. Im Hinblick auf die Rechtssicherheit wären hier eindeutige Definitionen sinnvoller gewesen.

Der Dienstgeber soll „erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik“ zur Verfügung stellen, widrigenfalls Kostenersatz zu leisten ist. Der Gesetzgeber trifft allerdings keine klare Aussage, ob das Zurverfügungstellen eines Laptops ausreicht oder auch andere Aufwendungen des:der Dienstnehmers:in durch die Telearbeit (z.B. Internetverbindung, Strom, Heizung etc.) vom Dienstgeber übernommen werden sollen. Für den Fall, dass Kostenersatz zusteht, ist unklar wie hoch dieser sein soll – aus den Erläuterungen ergibt sich, dass dieser „pauschaliert“ sein soll – wer die Höhe bestimmt bleibt leider offen.

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Eine Befristung für die Dauer der Telearbeit-Vereinbarung sowie die Verlängerung um jeweils maximal ein weiteres Jahr wird als nicht praktikabel erachtet. Bei gleichbleibender Tätigkeit erscheint eine unbefristet eingegangene Vereinbarung mit einer einmonatigen Auflösungsfrist als geeigneter.

Anmerkung:

Ein Rechtsanspruch auf Telearbeit soll nicht vorgesehen werden. Die Forderung bei vereinbarter Telearbeit eine Verpflichtung des Dienstgebers zu statuieren, alle Aufwendungen während Telearbeit (Internet, Strom, Heizung etc) zu bezahlen bzw. zur Verfügung zu stellen, erscheint kontraproduktiv.

Eine Änderung soll dahingehend erfolgen, dass Telearbeit auch unbefristet vereinbart werden kann.

Zu Art. 1 § 45 Abs. 4 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Die neue Regelung des Urlaubsanspruchs entspricht der Regelung laut NÖ GVBG 1976. Aus den Erläuterungen geht jedoch hervor, dass die tatsächliche Berechnung abweichend erfolgen soll (siehe dazu Beispiel: Eintritt 31.3. – Austritt 9.4.). Hier würde bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs nicht die 12-tel Regelung zur Anwendung kommen.

Anmerkung:

Der Entwurf wird dahingehend geändert, dass bei Dienstverhältnissen, die nicht länger als ein Monat dauern, für jeden Kalendertag des Dienstverhältnisses ein Dreihundertfünfundsechzigstel des jährlichen Urlaubsausmaßes gebühren soll.

Zu Art. 1 § 46 NÖ GBedG 2025:

Stadtgemeinde Baden:

§ 46 Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit

Abs. 4: Eine ambulante medizinische Rehabilitation

Es werden nicht nur ambulante Reha, sondern auch ambulante **Kuren** absolviert, was ebenfalls Berücksichtigung finden sollte.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen; eine Änderung soll jedoch nicht erfolgen.

Zu Art. 1 § 47 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Schon im „Dienstrecht alt“ gab es Abgrenzungsprobleme zwischen „gerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst“ (Rechtsanspruch) und „Sonderurlaub“ (Ermessensentscheidung, Grund irrelevant – aber wohl nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu beurteilen).

Zumindest in den EB sollte klargestellt werden, dass Sonderurlaube gegenüber gerechtfertigten Abwesenheiten vom Dienst, wozu es bereits klare einschlägige Judikatur gibt, als subsidiär anzusehen sind.

Anmerkung:

In den Erläuterungen wird klargestellt, dass es bei Vorliegen einer Dienstverhinderung (z.B. wichtige persönliche Gründe) keiner Gewährung eines Sonderurlaubes bedarf. Umgekehrt kann aber der Bürgermeister über Ansuchen einen Sonderurlaub gewähren, der über das Ausmaß der Dienstverhinderung hinausgeht (z.B. einen Tag Sonderurlaub, obwohl die Dienstverhinderung nur 4 Stunden betragen hätte).

Zu Art. 1 § 52 Abs. 7 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Tippfehler im Klammerausdruck: ... in Städten mit eigenem Statut ... (statt Staut)

Anmerkung:

Die Anregung wird berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 53 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Auf Bundesebene wurde ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung in der Dauer von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr geschaffen, wenn diese zur Begleitung eines bis zu 14jährigen Kindes stationäre Rehabilitationseinrichtung notwendig ist. Dies wurde auch im NO Gemeindedienstrecht nun umgesetzt.

Diese Freistellung wird lediglich unter Entfall der Bezüge gewährt, es kann jedoch in dieser Zeit das Pflegekarenzgeld gemäß BPGG beantragt werden.

Festgehalten wird eine Frist zur Geltendmachung von einer Woche ab Zugang der Bewilligung des Rehabilitationsaufenthaltes. Diese Frist ist eindeutig zu kurz.

Wir fordern daher die Streichung bzw. angemessene Verlängerung dieser Frist.

Da die Höhe des Pflegekarenzgeldes nur ca. 55% des Nettoeinkommens beträgt, ist dies eine massive Benachteiligung und Einkommenseinbuße für Eltern, die ihre Kinder beim Rehabilitationsaufenthaltes begleiten.

Wir fordern daher einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung in der Dauer von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge.

Anmerkung:

Nach der Bundesrechtslage (§ 14e AVRAG) ist ebenso der Entfall des Entgelts wie auch die einwöchige Meldefrist vorgesehen. Ein Änderungsbedarf wird nicht gesehen.

Zu Art. 1 § 65 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 65: Es sollte ein eigener Verwendungszweig für Musikschullehrkräfte geschaffen werden.

Anmerkung:

Im Rahmen von sozialpartnerschaftlichen Gesprächen nach Abschluss des Begutachtungsverfahrens sind diese übereingekommen, einen eigenen Verwendungszweig für den musik- und kunstpädagogischen Dienst zu schaffen. Die Anregung wird daher berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 67 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wird von einer Flexibilisierung der starren Stichtagsberechnung für Anrechnung von Vordienstzeiten gesprochen.

Bisher konnte man bei öffentlichen Dienstgebern verbrachte Vordienstzeiten zur Ganze, solche bei privaten Dienstgebern jedoch bis max. 3 Jahre anrechnen. Zukünftig können für die vorgesehene Verwendung dienliche Berufserfahrungen flexibel angerechnet werden.

Es obliegt nun im (sachlichen) Ermessen des Gemeinderates im Einzelfall über die Anrechnung zu entscheiden.

Grundsätzlich soll die Einstufung in der Entlohnungsstufe 1 der jeweiligen Verwendung erfolgen. Durch die Anrechnung von Berufserfahrungszeiten und besonderer Qualifikation kann im Einzelfall ein Erfahrungsanstieg erfüllt werden., sodass es sein kann, dass man zu Beginn des DV die Einstufung in einer höheren Entlohnungsstufe ermöglicht.

Es ist ein großer Ermessensspielraum seitens des Dienstgebers.

Wir fordern, dass der Gesetzgeber d. Dienstgeber beim Ermessensspielraum keine Möglichkeit zu Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen einräumt.

Anmerkung:

Durch den hohen Ermessensspielraum wird insbesondere die in Niederösterreich stark ausgeprägte Gemeindeautonomie betont. Die Beurteilung, ob und bejahendenfalls in welchem Ausmaß Berufserfahrung angerechnet wird, ist anhand sachlicher Gesichtspunkte unter gleichzeitigem Ausschluss von Gleichheitswidrigkeiten vorzunehmen. Ein Änderungsbedarf wird nicht gesehen.

Younion Niederösterreich:

§ 67: Die derzeitige Fassung der Anrechnung von Vordienstzeiten wird abgelehnt. Vordienstzeiten zu inländischen Gebietskörperschaften sollen **zwingend anzurechnen sein. Wir befürchten sonst große Probleme beim Wechsel von Bediensteten zu anderen Gemeinden bzw. vom Land zu einer Gemeinde. Zumindest müssen besondere Qualifikationen, die Voraussetzung für die Berufsausübung sind, angerechnet werden.**

Anmerkung:

Durch den hohen Ermessensspielraum wird insbesondere die in Niederösterreich stark ausgeprägte Gemeindeautonomie betont. Die Beurteilung, ob und bejahendenfalls in welchem Ausmaß Berufserfahrung angerechnet wird, ist anhand sachlicher Gesichtspunkte unter gleichzeitigem Ausschluss von Gleichheitswidrigkeiten vorzunehmen.

Eine zwingende Anrechnung von Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst würde eine Ungleichbehandlung mit Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft schaffen. Diese

Ungleichbehandlung ist auf europarechtlicher Ebene als kritisch zu betrachten. (EuGH vom 5. Dezember 2013, Rs. C-514/12, EuGH vom 23. April 2020, Rs. C-710/18, EuGH vom 8. Mai 2019, Rs. C-24/17) Eine Änderung ist daher nicht angezeigt.

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Anrechnung besonderer Qualifikationen in der Verwendung Gehobener bzw. Höherer Dienst:

Im Gehobenen Dienst sind bei vorhandener AHS/BHS-Reifeprüfung 2 Jahre anzurechnen. In welchem Ausmaß wäre dann im Höheren Dienst ein Studium an einer Universität/Fachhochschule anzurechnen? Ist dieses zusätzlich zu den 2 Jahren an einer höheren Schule zu berücksichtigen?

Anmerkung:

Die Anrechnung einer besonderen Qualifikation erfordert, dass für die konkrete Verwendung eine zwingende Vorbildung definiert wird. Die Anrechnung eines Studiums an einer höheren Schule kann daher dann nicht vorgenommen werden, wenn als zwingende Vorbildung ein abgeschlossenes Studium vorgeschrieben ist.

Zu Art. 1 § 68 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Zu Beginn des Dienstverhältnisses erfolgt die Zuordnung auf einen bestimmten Dienstposten eines Verwendungszweiges und einer Verwendung, verbunden mit einer Einreihung in die zugehörige Verwendungsgruppe sowie der Einstufung innerhalb dieser Verwendungsgruppe. Sofern keine Anrechnung erfolgt, ist man in der Entlohnungsstufe 1 eingestuft.

Vorrückungen gibt es in der Entlohnungsstufe 2 nach einem Gesamtzeitraum von 6 Jahren, 3 nach einem Gesamtzeitraum von 12 Jahren, 4 nach einem Gesamtzeitraum von 18 Jahren, 7 nach einem Gesamtzeitraum von 36 Jahren. Darüber hinaus soll die Vorrückung mit 1. Jänner oder 1. Juli erfolgen aus verwaltungsvereinfachten Gründen.

Younion Niederösterreich:

§ 68 Abs. 2: Zur Attraktivierung des Gemeindedienstes und um der zu Beginn eines Dienstverhältnisses am schnellsten steigenden Berufserfahrung Rechnung zu tragen sprechen wir uns dafür aus, die Vorrückungen in die nächst höhere Entlohnungsstufe zunächst nach 2, dann nach 4 und schließlich nach 6 Jahren einzurichten.

Anmerkung:

Die vorliegende Regelung ist Ergebnis der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen und in Verbindung mit den Entlohnungsschemen und der damit verbundenen Abflachung der Gehaltskurven unter weitestgehender Aufrechterhaltung der theoretischen Lebensverdienstsumme zu sehen, was der Intention der Resolution des NÖ Landtages vom 14. Dezember 2017 entspricht. Wird bei den Vorrückungszeiträumen eine Veränderung vorgenommen, liegt eine Störung dieser Gefügestruktur vor. Eine Änderung ist daher nicht angezeigt.

Zu Art. 1 § 69 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Es wurde hier eine Leistungsbeurteilung eingeführt. Diese Beurteilung soll Wahrnehmung von Missständen bzw. Dienstpflichtverletzungen durch Dienstnehmer:innen aufzeigen, die nicht so gravierend sind, dass sie gleich zu einer Entlassung oder Kündigung führen.

Nimmt der Vorgesetzte eine Leistungsbeurteilung vor, so ist eine Ermahnung auszusprechen und dem/der Dienstnehmer:in mitzuteilen, dass es nach einem festzulegenden Beurteilungszeitraum eine Leistungsbeurteilung geben wird.

Einerseits ist diese Beurteilung für den/die Dienstnehmer:in von Vorteil, da ihm/ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, dass er seine/ihre Arbeitsleistung verbessert. Andererseits wird dem Dienstgeber die Möglichkeit eingeräumt, eine Leistungsbeurteilung vorzunehmen und dadurch einen gewissen Leistungsdruck gegenüber dem/der Dienstnehmer:in zu erzeugen.

Wird bei der Leistungsbeurteilung nach der Ermahnung festgestellt, dass der zu erwartende Arbeitserfolg nicht aufgewiesen wurde, kann es auch zu einer Kündigung kommen.

Ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrates/der Personalvertretung im Rahmen der Leistungsbeurteilung ist hier nicht vorgesehen.

Wir fordern daher ein gewisses Mitwirkungsrecht durch den Betriebsrat/die Personalvertretung während des Leistungsbeurteilungsprozesses.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen. Die Beziehung der Personalvertretung ist entsprechend § 25 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz nicht ausgeschlossen. Eine ausdrückliche und verpflichtende Einbindung der Personalvertretung soll zur Vermeidung einer präjudiziellen Wirkung nicht vorgesehen werden.

Younion Niederösterreich:

§ 69: Hier ist eine Sonderregelung für Musikschullehrkräfte zu schaffen, wonach deren Leistung nur im organisatorisch/disziplinären Umfang durch den Musikschuldirektor beurteilt werden kann, fachlich jedoch nur dann, wenn der Direktor am gleichen Instrument ausgebildet wurde.

Anmerkung:

Gegenständlich ist die Leistungsbeurteilung nach einer wahrgenommenen Pflichtverletzung oder einem wahrgenommenen Missstand in einem angemessenen Zeitraum nach erfolgter Ermahnung vorzunehmen. Die Leistungsbeurteilung ist damit in Kausalität mit der festgestellten Pflichtverletzung zu sehen. Selbst wenn der Missstand die mangelnde Qualität des Unterrichts darstellt, wird die Leistungsbeurteilung pädagogische und keine instrumentenspezifische Grundsätze zum Maßstab haben. Die Beurteilung der Fertigkeit am eigenem Instrument wird regelmäßig in die Leistungsbeurteilung nicht einfließen. Die Musikschulleitung ist zudem in organisatorischer und fachlicher Hinsicht den Musikschullehrkräften vorgesetzt und weisungsbefugt. Es besteht kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 70 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier werden im Vergleich zum GVBG die Einstiegsgehälter erhöht um die Attraktivität im Gemeindedienst zu steigern.

Es kommt jedoch auf die Dauer einer längeren Laufbahn im Gemeindedienst zu sehr geringen Erhöhungen des Monatsentgeltes. Beispielsweise ein Hilfsdienst erhält nach 36-jähriger Beschäftigung lediglich ein um rund EUR 70 höheres Entgelt als zu Beginn der Beschäftigung.

Um auch den Gemeindedienst auf Dauer attraktiver zu gestalten, fordern wir betragsmäßig höhere Vorrückungen, vor allen Dingen für die unteren Verwendungszweige.

Anmerkung:

Die Resolution des NÖ Landtag vom 14. Dezember 2017 beinhaltet als Vorgabe u.a. eine Veränderung des Gehaltssystems in Richtung einer funktionsorientierten Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und die Abflachung der Gehaltskurven. Qualifizierungen durch praktische Erfahrung und fachspezifische Weiterbildung, speziell im Kinderbetreuungsbereich sollen verstärkt berücksichtigt werden. Im Sinne der Resolution des NÖ Landtages wird daher kein Änderungsbedarf erblickt.

Younion Niederösterreich:

§ 70 Monatsentgelt:

Dieses ist im Bereich der Musikschullehrkräfte zu niedrig angesetzt; insbesondere bleibt auch die Lebensverdienstsumme nicht – wie vereinbart – gleich, sondern liegt zum Teil deutlich unter den bisherigen Summen. Dies ist zu korrigieren (siehe dazu auch Punkt 20).

Anmerkung:

Für den musik- und kunstpädagogischen Dienst soll ein eigener Verwendungszweig vorgesehen werden. Dadurch ergibt sich auch die Notwendigkeit neue Entlohnungsschemen zu schaffen. Dabei soll nunmehr der – im Vergleich zu allen anderen Entlohnungsschemen im GVBG – derzeit stark progressive Anstieg in den Entlohnungsschemen ms1 bis ms4 insofern bei der Abflachung der Gehaltskurve berücksichtigt werden, als im jeweiligen Schema eine auf die derzeit vorhandenen 19 Entlohnungsstufen andere Verteilung der Monatsentgelte erfolgt und ein proportionaler Anstieg erreicht wird. Mit anderen Worten die stark steigende Entlohnung ab der Entlohnungsstufe 10 soll gleichmäßig auf alle Entlohnungsstufen verteilt werden. Dieses umgerechnete Entlohnungsschema soll anschließend als Basis für die Abflachung der Gehaltskurve dienen. Die theoretische Lebensverdienstsumme soll dadurch weitestgehend unverändert bleiben. Eine Änderung wird daher vorgenommen.

- 1) Für den Verwendungszweig Sozial- und medizinischer Dienst, in der Verwendungsgruppe S2, in der Entlohnungsstufe 1, wird ein Monatsentgelt von Brutto 2702,- Euro vorgesehen.
Der Verwendungsgruppe S2 gehört laut Verzeichnis der Verwendungszweige auch die Berufsgruppe der **Fachkräfte für Sozialarbeit** an. In der Praxis also vor allem Sozialarbeiter:innen bei den Magistraten mit eigenem Statut im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sowie Erwachsenenhilfe.

Dazu wird angemerkt, dass die gehaltliche Einstufung ("Bewertung") der Berufsgruppe der Sozialarbeiter:innen, vor allem im Hinblick auf die bereits jahrelang bestehende gehaltliche "Ungleichstellung" (zumindest bei der Grundeinstufung) zwischen Fachkräften der Magistrate und jener der Bezirkshauptmannschaften beim Land NÖ (trotz Zugehörigkeit zur gleichen Fachabteilung!), nicht nachvollziehbar ist und weiterhin eine markant ungleiche Gehaltssituation bedeuten würde.

Beim Land NÖ wurde im Jahr 2006 bei der Einführung der "Besoldung -Neu" eine neue Arbeitsplatzbewertung u.a. nach Kriterien wie Wissen, Denkleistung und Verantwortung vollzogen. Fachkräfte für Sozialarbeit wurden damals, im Sinne der Anerkennung der hohen fachlichen und persönlichen Anforderungen, entsprechend gehaltlich eingestuft. Der Unterschied zwischen der Grundeinstufung beim Land NÖ im Vergleich zu den Magistraten würde beim jetzigen Gesetzesstand weiterhin einen Brutto Gehaltsunterschied von mehreren Hundert Euro bedeuten.
Wir befürchten auch hier, dass entsprechende Fachkräfte für den Gemeindedienst zukünftig nicht zu bekommen bzw. zu halten sein werden und fordern daher die gehaltliche Anpassung des Verwendungszweiges S 2 an den Landesdienst.

- 2) Elementarpädagog:innen und Hortpädagog:innen finden sich künftig in der Verwendungsgruppe P 2 wieder, derzeit sind sie im KIK Schema eingestuft. Hier zeigt sich ein grundsätzlich erfreulicher Entlohnungsanstieg im neuen Dienstrecht, der jedoch im Altrecht Nachbesserungen erfordern wird, um die in den Gemeinden beschäftigten Pädagog:innen halten zu können.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen. Eine Änderung für einzelne Verwendungen im NÖ GBedG 2025 soll aber ebensowenig erfolgen, wie für einzelne Dienstzweige im bisherigen Besoldungsrecht. Den Gemeinden werden mit dem NÖ GBedG 2025 Instrumente in die Hand gegeben mit denen neben der Basisentlohnung individuelle Regelungen möglich sind. Im NÖ GBedG 2025 wurde die Entlohnung des Elementarpädagogischen Dienstes ebenso wie des Hilfsdienstes in Kinderbetreuungseinrichtungen entsprechend der Vorgabe des NÖ Landtages angehoben.

Zu Art. 1 § 73 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wird die Voraussetzung für eine Verwendungszulage geregelt. Es wird an eine 4-wöchige ununterbrochene Vertretung angeknüpft.

Dies ist ein zu langer Zeitraum und somit werden Urlaubsvertretungen in den meisten Fällen nicht abgegolten.

Wir fordern, dass eine Verwendungszulage für Vertretungszwecke bereits ab einer Woche zusteht.

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Die Beschränkung auf mindestens vier zusammenhängende Wochen erscheint praktisch zu eng: Es kann im Gemeindeinteresse sein, gleich oder frühzeitig im Vertretungsfall einen Vertreter zu bestellen, der durch eine entsprechende finanzielle Abgeltung auch entsprechend motiviert ist.

Die Bestimmung sollte daher flexibler formuliert sein – etwa so:

„(1) Ergibt sich die Notwendigkeit, dass Vertragsbedienstete eine oder einen anderen Bediensteten einer höherwertigen Verwendung oder in Funktionsverwendung vorübergehend zu vertreten haben, so gebührt für die Dauer dieser Vertretung eine Verwendungszulage. Die Vertretung ist durch Weisung des Bürgermeisters oder einer von ihm ermächtigten Person festzulegen.“

Anmerkung:

Die Regelung über die Verwendungszulage entspricht der bisherigen Rechtslage.

Die quantitative Mehrleistung wird z.B. durch eine Überstundenentschädigung

entsprechend abgegolten. Die Verwendungszulage stellt die Abgeltung der qualitativen Mehrleistung dar. Eine solche qualitative Mehrleistung ist üblicherweise nicht bereits bei einer Vertretungstätigkeit von wenigen Arbeitstagen zu erwarten. Daher kein Änderungsbedarf.

Darüber hinaus ergibt sich der Vertretungsauftrag nicht zwingend durch Weisungen im konkreten Anlassfall, sondern kann sich auch aufgrund der Rolle (z.B. Stellvertretung) oder allenfalls abgeleitet aus einer Arbeitsplatzbeschreibung ergeben. Daher auch hier kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 81 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wird die Überstundenentschädigung geregelt.

Unter anderem wird festgelegt, dass der Bürgermeister bzw. das Magistrat einseitig anordnen kann, wie die Wochentagsüberstunden auszugleichen bzw. abzugelten sind.

Wir fordern, dass ein Wahlrecht der Bediensteten diesbezüglich ermöglicht wird.

Anmerkung:

Entspricht der bisherigen Rechtslage. Der Dienstgeber hat unter Rücksicht auf die dienstlichen Erfordernisse zu bestimmen, ob eine Vergütung in Form von Freizeitausgleich oder in Form der Zahlung von Überstunden erfolgt.

Zu Art. 1 § 85 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Diese Regelung hat schon wie die gleiche Regelung im „Dienstrecht alt“ sichtlich Situationen wie etwa ärztliche Nachtdienste in Krankenhäusern im Blick.

Nicht zweifelsfrei geregelt ist nach wie vor etwa der in nahezu allen Gemeinden vorhandene „Winterdiensthauptverantwortliche“, der die Wetterlage im Auge haben muss, allenfalls Kontrollen durchzuführen hat, bei Bedarf die Winterdienstmaßnahmen in Gang setzen muss und den meist auch die (verwaltungs) strafrechtliche Haftung für den Winterdienst trifft. Die Rufbereitschaft nach Abs. 2 passt zwar für normale Winterdienstmitarbeiter, nicht aber für Hauptdiensthabende.

Abs. 1 sollte daher etwa so adaptiert werden, als damit auch solche Aufgaben zweifelsfrei dienstrechtlich abgedeckt sind:

(1) Den Vertragsbediensteten,

- die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten haben, um bei Bedarf auf der Stelle die dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, oder*
- die nicht ortsgebunden konkrete sachlich vorgegebene Aufgaben zu erfüllen haben, um bei Bedarf auf der Stelle die eigene dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können und die Aufnahme der dienstlichen Tätigkeit anderer Personen anzuordnen,*

gebührt hierfür eine Bereitschaftsentschädigung. Diese beträgt 40 % der Überstundenentschädigung (§ 81) für eine der Dauer der Bereitschaft entsprechende Überstunde.

Anmerkung:

Der Ort, an dem sich Bedienstete, die zur Leistung des Bereitschaftsdienstes eingeteilt sind, aufzuhalten haben, wird vom Dienstgeber festgelegt. Beim Bereitschaftsdienst ist die Intensität des Eingriffs durch den Dienstgeber stärker als bei der Rufbereitschaft. Bereitschaftsdienst gilt daher nach der Judikatur des EuGH und in Folge nach den innerstaatlichen Regelungen als Dienstzeit. Dass die Zeiträume auch wie Dienstleistungen zu entlohnen sind, ist dabei jedoch nicht zwingend vorzusehen.

Die derzeitige Regelung des Bereitschaftsdienstes und des Rufbereitschaftsdienstes soll beibehalten werden; daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 88 NÖ GBedG 2025:

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs:

Hier ist wie bereits im „Dienstrecht alt“ eine Kann-Bestimmung enthalten, ohne dass allerdings nachvollziehbare Kriterien für eine sachliche Wahrnehmung des eingeräumten Ermessensspielraumes vorgegeben wären.

Die Kann-Bestimmung sollte daher durch eine Muss-Bestimmung ersetzt werden - etwa

„müssen die Prozesskosten einschließlich der angemessenen Kosten der berufsmäßigen Parteienvertretung ersetzt werden, außer es wird nachvollziehbar dargelegt, dass dadurch eine Schädigung von Gemeindeinteressen bewirkt würde.“

Anmerkung:

Entspricht der derzeitigen Rechtslage. Letztlich soll der Dienstgeber im konkreten Einzelfall bestimmen können, ob Prozesskosten und Anwaltskosten ersetzt werden. Daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 90 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Um die Treue der Vertragsbediensteten früher zu belohnen, gibt es bereits nach 5, 10 und 15 Dienstjahren eine Jubiläumsbelohnung.

Dies ist eine positive Änderung und ausdrücklich zu befürworten.

Younion Niederösterreich:

§ 90 Abs. 3: Die Jubiläumsbelohnung soll ein Ausdruck des Dankes für Treue zum Dienstgeber sein. Sie sollte daher ausschließlich an die Vollendung der jeweils erforderlichen Dienstzeit geknüpft werden. Wir warnen ausdrücklich davor, den Anspruch auf Jubiläumsbelohnung zu hemmen, solange eine Leistungsbeurteilung auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg lautet, da dies ein Einfallstor für Missbrauch ist und ein durchaus probater Weg für Dienstgeber, sich diese Zahlungen bei missliebigen Dienstnehmern zu ersparen.

Anmerkung:

Eine Leistungsbeurteilung hat nur infolge wahrgenommener Missstände oder Pflichtverletzungen zu erfolgen. Eine negative Leistungsbeurteilung stellt sogar einen Kündigungsgrund dar. Für den Fall, dass die Gemeinde keine Kündigung ausspricht und das Dienstverhältnis weiter aufrecht erhält, soll der Anspruch einer allfälligen Jubiläumsbelohnung nicht bestehen, Dies deckt sich auch mit der Judikatur des OGH, wonach der Dienstgeber eine solche Zuwendung verweigern darf, wenn ein Vertrauensverlust durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, die den oder die Vertragsbediensteten einer Belohnung für treue Dienste unwürdig macht (vgl. OGH vom 27.11.2012, GZ. 8 ObA 67/12d). Daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 91 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Hier wird die Regelung zur ex lege Auflösung auf Grund langer Krankheit geändert.

Nunmehr wird die Bestimmung an § 80 LBG angelehnt, jedoch wird ein verkürzter Zeitraum von 3 Jahren herangezogen.

Begrüßenswert ist, dass Zeiträume einer Dienstverhinderung in Folge eines Unfalls im Dienst bei der Ermittlung des Ausmaßes der Entgeltfortzahlung bei einer neuerlichen Dienstverhinderung nicht berücksichtigt werden.

Wir fordern, dass diese Regelung auch bei (ex lege) Auflösungen angewendet wird und Zeiträume einer Dienstverhinderung in Folge eines Unfalls im Dienst nicht berücksichtigt werden.

Anmerkung:

Die Gemeinde selbst kann im konkreten Einzelfall vorsehen, dass die ex-lege-Beendigung bei langer Dienstverhinderung nicht eintritt. Diese Flexibilität der Gemeinde soll beibehalten werden, da andernfalls eine Beendigung des

Dienstverhältnisses bei nicht vorhandener Dienstfähigkeit ungebührlich erschwert wird. Keine Änderung erforderlich.

Zu Art. 1 § 96 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Geändert wurde hier, dass es auch eine Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen ab 1 Jahr geben soll.

Darüber hinaus wurde im Gegensatz zu den alten Dienstrechten, wo nach einer einjährigen Frist ein Kündigungsgrund vorlegen muss, eingeführt, dass erst nach einer 3-jährigen Beschäftigung ein Kündigungsgrund vorliegen muss.

Anfechtungsfrist wurde an § 105 ArbVG angepasst und läuft nun **ab Zugang** der Kündigung und nicht wie bisher ab Ende des Dienstverhältnisses. Dies ist für die Dienstnehmer*innen nachteilig, da die Frist massiv verkürzt wird.

Die Zeitspanne bis zum Einbringen einer Feststellungsklage wurde nun explizit auf 1 Monat festgesetzt. Im GVBG galt/gilt die „Aufgriffsobliegenheit Die nunmehrige Ausschlussfrist stellt eine Verschlechterung für die Dienstnehmer*innen dar.

Wir fordern, dass diese Bestimmungen analog zum GVBG angepasst werden.

Anmerkung:

In der Judikatur ist anerkannt, dass die Vertragsparteien auch eine Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen vereinbaren können. Dabei ist allgemein davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse nur bei langer Befristung zulässig ist, um die Vorteile der Bestandsfestigkeit infolge Befristung des Dienstverhältnisses nicht durch eine Kündigung zu gefährden. Die Vertragsparteien sollen nach der geplanten Neuregelung trotz Vorliegen eines befristeten Dienstvertrages daher eine Kündigungsmöglichkeit vereinbaren können, wobei hierfür eine Befristung auf zumindest ein Jahr erforderlich ist. Kein Änderungsbedarf.

Im Allgemeinen besteht im Gemeindedienstrecht im Vergleich zur Privatwirtschaft ein relativ weitgehender Kündigungsschutz, da der Dienstgeber grundsätzlich nur bei Vorliegen eines hinreichenden Kündigungsgrundes die Kündigung aussprechen kann. Nach der vorgesehenen Regelung soll dieser Kündigungsschutz erst nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 3 Jahren eintreten. Vergleichbare Regelungen finden sich auch für Gemeindebedienstete in Vorarlberg (5 Jahre) und Wien (3 Jahre). Kein Änderungsbedarf.

Die Frist zur Anfechtung einer Kündigung entspricht der Regelung des LBG und schafft Rechtssicherheit. Kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 98 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Auch hier wurde die Zeitspanne für die Anfechtung der Entlassung auf 1 Monat festgelegt – siehe diesbezügliche Anmerkungen zu § 96.

Hinsichtlich der neu eingeführten ex-lege Beendigungsart in Abs 6 siehe Anmerkungen zu § 43.

Anmerkung:

Die Frist zur Anfechtung einer Entlassung entspricht der Regelung des LBG und schafft Rechtssicherheit. Kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 100 NÖ GBedG 2025:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Es wurden hier aber wiederum lediglich nur die Mindeststandards der EU in die nationale Gesetzgebung eingearbeitet.

Wir fordern hier wiederum, dass die Aliquotierung der Urlaubsabgeltung auf Basis des 5-wöchigen Urlaubsanspruch berechnet wird und nicht des 4-wöchigen Mindestanspruchs nach der EU-Richtlinie.

Anmerkung:

Die Urlaubersatzleistung auf Basis von 4 Wochen stellt die Ausnahme dar (Entlassung, vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund); sonst entspricht die Urlaubersatzleistung den Forderungen, daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 108 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 108 Abs 2 Z 2: Musikschullehrverhältnisse sind noch immer prekäre Arbeitsverhältnisse, da von einem Jahr auf das andere nicht klar ist, welche Stundeverpflichtung im nächsten Schuljahr möglich sein wird und damit wie hoch der Verdienst sein wird. Wir regen daher dringend an, das System der Stundenvergabe an sich zu überdenken und etwa ab einem Dienstalter von 5 Jahren die Hälfte der Stunden fix zu setzen.

Zum derzeitigen Vorschlag des Abs. 2 fehlt jedenfalls ein geregelter Zeitpunkt, bis zu dem die Stunden für das jeweilige Schuljahr fix vereinbart sein müssen (Vorschlag: 30.9.).

Abs. 3: Auch für Vertretungsverhältnisse, die vor dem 1. Februar beginnen, soll als Ende des Dienstverhältnisses das Ende des betreffenden Schuljahres herangezogen werden. Dies deshalb, da die den Monaten Juli und August zugeordneten Unterrichtsstunden ja schon zuvor – meist in der tätigkeitsintensiven Frühlingszeit, in der auch viele Wettbewerbe und Veranstaltungen stattfinden – erbracht wurden. Ein Ende mit 30.6. hätte zur Folge, dass derjenige, der die Stunden für Juli und August erbracht hat leer ausgeht, während jener, die sie nicht erbracht hat, das Entgelt dafür bekommt.

Anmerkung:

Die auf ein Schuljahr bezogene Stundengarantie soll – auch vor dem Hintergrund, dass sich Musikschullehrkräfte in zahlreiche Eingaben im Rahmen der Bürgerbegutachtung sich dagegen ausgesprochen haben – nicht vorgesehen werden. Im Ergebnis kann der Dienstgeber bei Vorliegen eines Bedarfs das Beschäftigungsausmaß auch während des Schuljahres verändern. Eine Änderung wird daher vorgenommen.

Wenn kein Vertretungsfall mehr vorhanden ist, kann das Vertretungsdienstverhältnis nicht weitergeführt werden. Entspricht im Übrigen der derzeitigen Rechtslage. Eine Änderung soll nicht vorgenommen werden.

Zu Art. 1 § 109 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 109 Abs. 2: Dieser Absatz verpflichtet die Musikschullehrkräfte zur Erfüllung von nicht durch ein Gesetz oder eine Verordnung, sondern von durch den Schulerhalter festgelegten Obliegenheiten.

Wir halten eine solche Verpflichtung für rechtswidrig. Ein Gesetz kann lediglich statisch verweisen; hier liegt jedoch eine dynamische Verweisung auf eine jederzeit abänderbare Schulordnung bzw. ein jederzeit abänderbares Musikschulstatut vor.

Anmerkung:

Es handelt sich lediglich um eine beispielhafte Aufzählung; selbst bei Entfall der Aufzählung wären diese Normen zu beachten (vgl. dazu auch § 8 Abs. 1 Z 10 NÖ Musikschulgesetz 2000). Entspricht im Übrigen der derzeitigen Rechtslage.

Zu Art. 1 § 110 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 110 Abs. 2 und 4: Ein Schulleiter kann nicht gleichzeitig in mehreren Schulstandorten anwesend sein. Betreffend die Personalentwicklung und Aufnahme von Lehrkräften sollten zwingend Fachkollegen zu hören sein; bei der Leiterbestellung bzw. bei Verlängerung von Leiterverträgen sollte auch die PV zwingend einbezogen werden müssen.

Anmerkung:

Entspricht der derzeitigen Rechtslage (§ 46b Abs. 2 GVBG) und bedeutet nicht, dass eine Anwesenheit während der gesamten Unterrichtszeit vorliegen muss. Die Regelung soll lediglich betonen, dass die Musikschulleitung nicht regelmäßig außerhalb der Unterrichtszeit in der Schule anwesend sein darf.

Für eine Regelung im NÖ GBedG 2025 betreffend Mitwirkungsrecht der Personalvertretung besteht vor dem Hintergrund des § 25 Abs. 2 lit. h NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz kein Bedarf.

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

Tipfehler im Klammerausdruck: ... in Städten mit eigenem Statut ... (statt Staut)

Anmerkung:

Die Anregung wird berücksichtigt.

Zu Art. 1 § 111 Abs.1 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 111 Abs. 1: In dieser Bestimmung wird der erhöhte Faktor lediglich an einer quantitativen Mehrleistung festgemacht, nicht jedoch auch an einer qualitativen. Nach unserer Meinung wäre auch für die Korrepetition ein höherer Faktor anzusetzen, da es sich dabei um eine zusätzliche Leistung der Musikschullehrkraft handelt (zusätzlich zur normalen Unterrichtsverpflichtung), also um quantitative Mehrarbeit, die jedoch nicht durch Überstunden bezahlt wird; zusätzlich aber auch um eine qualitative Mehrleistung, da für jeden Schüler eigene Stücke neu einzustudieren sind.

Anmerkung:

Die Bewertung des Gruppenunterrichts soll insofern konkretisiert werden, als diese nur für Hauptfächer entsprechend dem NÖ Musikschulgesetz 2000 vorgesehen sein soll. Bei den Ergänzungsfächern hingegen soll eine höhere Bewertung nur erfolgen, wenn mindestens 9 Schülerinnen und Schülern unterrichtet werden. Eine Änderung wird vorgenommen.

Zu Art. 1 § 111 Abs. 4 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

Abs. 4: Bei den im Entwurf genannten 10-minütigen Pausen, die zwischen zwei ansonsten unmittelbar nacheinander angesetzten Unterrichtseinheiten anzusetzen sind, handelt es sich um in den B- Top fallende Arbeitszeit. Diese Arbeitszeit summiert sich jedoch und wird einen großen Teil der 473 Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung wegnehmen. Es bleibt die Frage, wann die Kolleginnen und Kollegen in den Musikschulen dann ihrer eigentlichen Vor- und Nachbereitung, die ja gänzlich andere Tätigkeiten umfasst, wahrnehmen sollen bzw. ob erwartet wird, dass sie diese dann unbezahlt erbringen?

Weiters führt diese „Organisationszeit“ dazu, dass sich der Unterricht immer weiter nach hinten verschiebt und die Musikschullehrkräfte längere Zeit als bisher in der Musikschule verbringen müssen. Insbesondere für Lehrkräfte mit Familie bzw. Lehrkräfte mit weit entferntem Arbeitsort bringt das zusätzliche Belastungen. Auch für Kinder sind späte Unterrichtszeiten kontraproduktiv. Weiters wird in der Praxis eine Raumnot entstehen, da viele Musikschulen in öffentlichen Schulen untergebracht sind und der Unterricht damit erst nach dem Ende des Schulbetriebes dort starten kann. Oft teilen sich mehrere Lehrkräfte nacheinander einen Raum, sodass sich künftig nur mehr weniger Unterrichtseinheiten ausgehen werden.

Wir fordern daher, diese Organisationszeit ersatzlos zu streichen.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Pausenregelung:

Ausdrücklich gefordert wird, dass diese 10-minütige Pause nach jeder Unterrichtseinheit als Dienstzeit zu werten ist. Weiters soll auch die oben bereits ausgeführte halbstündig bezahlte Ruhepause für Musikschullehrer gelten.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Seebenstein):

Die in **§ 111 Abs. 4** vorgesehene Klarstellung, dass in den Vor- und Nachbereitungstopf auch die zuhaltenden zehnminütigen Pausen zwischen zwei ansonsten unmittelbar nacheinander angesetzten Unterrichtseinheiten fallen, wird aus Sicht eines Musikschulerhalters ausdrücklich begrüßt. Unser Zugang ist, dass unsere Vertragspartner (Eltern der Schülerinnen und Schüler) z.B. für 25 Minuten Unterricht zahlen. Und darauf haben diese dann auch ein Recht. Wenn Unterrichtsstunden nahtlos aneinandergereiht sind, dann ist das nicht zu schaffen. Es muss z.B. etwas kopiert werden, der Lehrer muss aufs WC oder holt sich einen

Kaffee und schon fehlen da die Minuten. Es wäre grundsätzlich eine Trennung wichtig, um ein Ankommen und Vorbereiten auf die Stunde für den Schüler/die Schülerin zu ermöglichen.

Eine klare und eindeutige Regelung seitens des Landesgesetzgebers wäre hier für den Musikschulerhalter im Hinblick auf das Spannungsfeld Gemeinde - Eltern und gewerkschaftlichen Klagsdrohungen im Bezug auf Stundenplaneinteilungen besonders wichtig.

Natürlich ist es verständlich, dass die Lehrerinnen und Lehrer aus den verschiedensten Gründen lieber weniger Zeit an den Musikschulstandorten verbringen bzw. sie an so wenigen Tagen als möglich dorthin kommen. Dies ist so lange kein Problem, solange sichergestellt ist, dass die von den Eltern bezahlten Unterrichtsstunden auch tatsächlich im Sinne der Schüler/innen gehalten werden.

Über die jeweilige Gestaltung und die jeweilige Dauer oder vernünftige andere Lösungen kann man reden, aber der Grundsatz sollte so umgesetzt werden.

Bei der Gestaltung sollte man aber auch berücksichtigen, dass einzelne Lehrer und Lehrerinnen nicht benachteiligt werden. Es gibt Lehrerinnen und Lehrer die, auch weil wir dieses durch die Gestaltung der Musikschulgebühren so auch gesteuert haben, viele sehr kurze Stunden (25 min) halten. Andere haben eher Schüler und Schülerinnen mit längeren Unterrichtsdauern. Jedenfalls soll keiner im Schnitt zu längeren Zeiten „verdonnert“ werden.

Wichtig erscheint mir, dass man hier jedenfalls nicht von Ruhepausen spricht, da das die Gefahr der Verwechslung mit der Ruhepause aufgrund der Arbeitszeit-RL mit sich bringt. „Administrationszeit“ oder „Organisationszeit“ wäre sicher besser.

Anmerkung:

Infolge der Anregung und auch gleichlautender zahlreicher Stellungnahmen im Rahmen der Bürgerbegutachtung soll eine Jahresstunde als Dienstleistungseinheit zu 60 Minuten definiert werden, wobei eine Unterrichtseinheit eine mit 50 Minuten angesetzte Jahresstunde darstellt und damit Raum für eine allenfalls erforderliche

Organisationszeit ist, wenn diese pädagogisch sinnvoll ist. Diese Organisationszeit ist im Bedarfsfall jeweils im Stundenplan vorzusehen ist und darf ein Fünftel der tatsächlichen Unterrichtszeit nicht überschreiten. Die Organisationszeit soll damit nicht mehr verpflichtend sein, sondern individuell anhand der konkreten Gegebenheiten festgesetzt werden können und überdies nicht mehr als Vor- oder Nachbereitungszeit des Unterrichts definiert werden. Eine Änderung wird daher vorgenommen.

Zu Art. 1 § 111 Abs. 5 NÖ GBedG 2025:

Yunion Niederösterreich:

Abs. 5: Es ist nicht einzusehen, weshalb „Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden“ an Sonn- und Feiertagen doppelt gerechnet werden sollten, andere Tätigkeiten an denselben Tagen (z.B. Wettbewerbsvorbereitung) jedoch nur einfach. Es gehört diesbezüglich eine Angleichung vorgenommen.

Abs. 9: Pro Jahr sind von den Musikschullehrkräften 296 Stunden an „sonstigen Tätigkeiten“ zu erbringen. Hier muss klargestellt werden, dass sich im Fall von Krankenständen auch die Stundenanzahl dieser sich im C- Topf niederschlagenden Tätigkeiten entsprechend der Fehlzeit reduzieren.

Anmerkung:

Entspricht der bisherigen Rechtslage; kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 112 Abs. 3 Z 2 und Abs.5 NÖ GBedG 2025:

Yunion Niederösterreich:

§ 112 Abs. 3 Z 2 muss richtig heißen ...“mind. fünfjährige Unterrichtspraxis an einer öffentlichen **Musikschule** und ...

Abs. 5: Bei der Bestellung sollen die Kolleg:innen, die PV und ev. auch die Ombudsstelle zu hören sein.

Anmerkung:

Die Bestimmung, dass eine Unterrichtspraxis an einer öffentlichen Musikschule vorliegen muss, soll übernommen werden.

Im § 112 Abs. 5 NÖ GBedG 2025 wird bestimmt, dass dem Hearing weitere Mitglieder mit beratender Stimme beigezogen werden können; daher kein Änderungsbedarf.

Zu Art. 1 § 114 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

§ 114: Betreffend die Regelungen für Ferien und Urlaub sollte die Regelung der Landeslehrer übernommen werden.

Anmerkung:

Die Bestimmungen des LDG 1984 werden übernommen.

Zu Art. 1 § 121 Abs. 4 NÖ GBedG 2025:

Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ (Stadt St. Pölten):

In St. Pölten werden ca. 300 Personen die Möglichkeit haben in das neue Dienstrecht zu optieren. § 121 Abs. 2 sieht vor, dass Vertragsbedienstete, die einen Antrag zur Optierung abgegeben haben, mit nächstfolgendem Monatsersten dem neuen Verwendungszweig zuzuordnen sind. Wenn man davon ausgeht, dass der Großteil der Betroffenen im Jänner den Antrag stellen wird, stellt dies die Verwaltung vor

eine unlösbare Aufgabe, wodurch ein Nachteil für die Bediensteten entstehen wird. Es wird daher vorgeschlagen, dass die Zuordnung zum neuen Verwendungszweig auch rückwirkend mit 1.2.2025 erfolgen kann – sofern der Antrag im Jänner 2025 gestellt wurde.

Gehen wir richtig in der Annahme, dass im Falle einer Inanspruchnahme des Optionsrechts die Regelungen des § 91 (Ansprüche bei Dienstverhinderung) sofort wirksam werden, d.h. bei Ermittlung der Fristen sind Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 3 Jahre – und somit auch jene aus dem Dienstverhältnis nach dem NÖ GVBG 1976 – zu berücksichtigen. Dies wird allenfalls auch zu einer Erklärungsnot gegenüber der Sozialversicherung führen.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Ein Optionsrecht ist lediglich für Vertragsbedienstete, die seit dem 1. Jänner 2022 in den Gemeindedienstrecht eingetreten sind möglich. Wenn man eine Optionserklärung abgibt, erhält man einen Erneuerungsvertrag. Der Gemeinderat hat über das Ausmaß und allenfalls angerechneten Berufserfahrung oder besonderen Qualifikation zu entscheiden. Schlussendlich kann der Vertragsbedienstete entscheiden, ob der diesen Erneuerungsvertrag annimmt oder nicht.

Wir fordern, dass auch langjährigen Vertragsbediensteten ein Optionsrecht ermöglicht wird. Anzulehnen an das Optionsrecht von DPL/LVBG NÖ zu LBG NÖ.

Anmerkung:

Das Optionsrecht für Personen, die ab dem 1. Jänner 2022 aufgenommen wurden, soll nicht auf Bedienstete, deren Aufnahme vor diesem Zeitpunkt erfolgte, ausgeweitet werden. Jedoch soll das Optionsrecht derart umgestaltet werden, dass einerseits bereits ab 1. Juli 2024 ein Antrag gestellt werden kann und dabei der Übergang bereits mit 1. Jänner 2025 erfolgen kann. Eine Änderung wird daher vorgenommen.

Bei Bediensteten, die das Optionsrecht wahrnehmen soll die Berücksichtigung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen im Rahmen der Überleitung ebenso erfolgen, wie die Frage einer möglichen ex-lege-Auflösung des Dienstverhältnisses infolge langer Dienstverhinderung. Eine Änderung wird daher vorgenommen.

Zu Art. 1 Anlage 1 NÖ GBedG 2025:

Younion Niederösterreich:

Anlage 1: Die Tätigkeitsprofile für Musikschullehrende erfassen keine Konzertfachstudien und Studienkombinationen, z.B. Bachelor IGP und Bachelor in einem Konzertfach. Auch das Masterstudium „Master of Education“ der Musik- und Kunstuniversität Wien wird nicht berücksichtigt.

Weiters sind Ausbildungszweige wie z.B. am Konservatorium für Kirchenmusik nicht erfasst.

Betreffend die Gehaltsansätze zeigt sich, dass die bisherigen Gehaltsansätze der Musikschullehrenden durch einen starken Anstieg in der Mitte der Gehaltskurven gekennzeichnet sind. Glättet man diese Kurven, so kann man sie mit der nun neu berechneten Kurve besser vergleichen.

Hier zeigt sich in P 1 ein doch deutlicher Verlust in der Lebensverdienstsumme, der auszugleichen ist.

Die Kurven P2 und P3 sollten ebenfalls angepasst werden. Damit könnte auch die überaus große Wertschätzung für die lange, schwierige und hoch qualitative Ausbildung der Musikschullehrer:innen sehr gut abgebildet werden.

Anmerkung:

Im Rahmen von sozialpartnerschaftlichen Gesprächen nach Abschluss des Begutachtungsverfahrens sind diese übereingekommen, einen eigenen Verwendungszweig für den musik- und kunstpädagogischen Dienst zu schaffen. Die Anregung wird daher berücksichtigt. Die zwingenden Vorbildungen im Tätigkeitsprofil werden überarbeitet und neue Gehaltsschemen für diesen Verwendungszweig geschaffen, indem der ab der Entlohnungsstufe 10 in den Entlohnungsgruppen ms1 bis ms4 vorgesehene progressive Anstieg soweit geglättet wird, dass von der ersten bis zur letzten Entlohnungsstufe sich ein proportionaler Anstieg ergibt. Durch die Anhebung der Anfangsbezüge und Abflachung der Gehaltskurve soll der theoretische Lebensverdienst damit erhalten bleiben.

Berufskraftfahrer (KFZ C95) gehören in T 1 eingereiht. Auch die Einreihung der Bestatter ist noch einmal zu überdenken.

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen. Berufskraftfahrer (mit entsprechender Lehrausbildung) erfüllen ohnehin der zwingende Vorbildung für die Verwendungsgruppe T1 des Verwendungszweiges Technischer Dienst.

Zu Art. 2 § 1 Abs. 1 GBDO:

Younion Niederösterreich:

Zu § 1 Abs. 1 GBDO: **Es fehlt die Pragmatisierung für Gemeinde- und Stadtpolizei.**

Wir machen ausdrücklich darauf aufmerksam, dass weder der Bund noch die anderen Bundesländer die Pragmatisierung für den Exekutivdienst abschaffen und NÖ somit das einzige Bundesland wäre, das so verfährt. Da die Gemeinde- und Stadtpolizei nicht ausbildet, sondern Beamte vom Bund in die Gemeinde- und Stadtpolizei wechseln, wird zukünftig unter diesen Umständen kein Polizist mehr bereit sein, seine pragmatische Stellung beim Bund aufzugeben und zur Gemeinde zu wechseln. Da der Exekutivdienst mit besonderen gesundheitlichen Gefahren einhergeht, deren Folgen durch die Pragmatisierung deutlich abgemildert wird, ist dies auch nur zu verständlich. Wir fordern hier ein klares Bekenntnis zur Gemeinde- und Stadtpolizei und zu fairen Arbeitsbedingungen für diejenigen, die uns tagtäglich schützen!

Stadtgemeinde Baden:

Gemäß dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll für nach dem 31.12.2024 begründete Dienstverhältnisse keine Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnisses mehr möglich sein.

Diese Bestimmung ist insbesondere bezüglich der Gemeindewachebeamten/-beamtinnen, aber auch hinsichtlich Mitarbeitern/-innen in Leitungsfunktionen des höheren Dienstes kritisch zu sehen.

Der Sinn einer Pragmatisierung begründet sich darin, dass Bedienstete in besonders verantwortungsvollen Positionen Gesetze frei von Einflussnahme und Druck durch Außenstehende vollziehen können, ohne dienstliche Nachteile befürchten zu müssen.

Gemeindewachebeamte:

Die Pragmatisierung hat bezüglich der Absicherung für den/die Bedienstete(n) der Exekutive und seiner/ihrer Familie, nach wie vor auch bei jungen Gemeindewachebediensteten einen hohen Stellenwert.

Besonders die Gefahr einer Dienstunfähigkeit in Folge der Ausübung des Exekutivdienstes und eine drohende Arbeitslosigkeit bzw. ein daraus resultierender Notstand ist ein starkes Entscheidungskriterium von Polizisten und Polizistinnen für eine Pragmatisierung.

Derzeit übernimmt die Stadtgemeinde Baden ausgebildete Bundespolizisten und -polizistinnen zur Aufnahme bei der Stadtpolizei Baden, welche sich bereits zum Großteil in einem pragmatischen Dienstverhältnis befinden. Es ist somit zu erwarten, dass sich bei Wegfall der Pragmatisierung auf Gemeindeebene zukünftig keine neuen Exekutivbeamten/-beamtinnen für den Dienst bei der Stadtpolizei entscheiden.

Die derzeit bei der Stadtgemeinde Baden beschäftigten Exekutivbeamten/-innen sind gemäß dem SPG und der StPO ermächtigt und auch hinsichtlich der Befugnisse und Aufgaben den Exekutivbeamten/-innen der Bundespolizei als weitgehend gleichwertig anzusehen. Weiters darf nicht übersehen werden, dass der Stadtpolizei Baden als größtem Gemeindevachkörper Österreichs eine wichtige Funktion zur Gewährleistung der Sicherheit der Badener Bürgerinnen und Bürgern zukommt.

Bei Wegfall der Pragmatisierung auf Gemeindeebene müssten Gemeinden mit Gemeindevachkörpern hohe Kosten für die entsprechende Ausbildung ihrer Gemeindevachebeamten übernehmen und ist die Abwanderung von ausgebildetem Personal zur Bundespolizei wegen der fehlenden Pragmatisierung zu befürchten. Laut BMI Abteilungsleiter (I/B/6 Personal Grundsatz) Ministerialrat Mag. Dr. Koblizek ist beim Bund hingegen keine Änderung geplant und werden auch weiterhin Exekutivbeamte/-innen pragmatisiert.

Bei einer „Mischung“ aus pragmatisierten und nicht pragmatisierten Exekutivbeamten/-innen ist beim Einschreiten in heiklen Fällen nicht gewährleistet, dass in gleicher Art und Weise vorgegangen wird (selbstverständlich rechtskonform).

Die Führung eines Gemeindevachkörpers muss jedoch darauf vertrauen können, dass Exekutivbeamten/-innen im Anlassfall unabhängig und neutral einschreiten, was bei nichtpragmatisierten Mitarbeiter/-innen aufgrund der fehlenden Absicherung mitunter fraglich sein kann.

Die Schwierigkeit wird darin bestehen, gutes Personal für Gemeindevachkörper zu finden.

Wenn in Zukunft keine Definitivstellung erfolgen sollte, wird dies gemäÙ dem nachstehenden Beispiel alle Städte mit Wachebediensteten treffen:

Zell am See hat eine neue Gemeindevache mit fünf Dienstposten gegründet. Da Zell am See von vornherein klargelegt hat, dass die Polizistinnen und Polizisten nicht pragmatisiert, sondern nur als VB beschäftigt werden, hat sich niemand aus dem Dienst der Bundespolizei gemeldet. Daher hat Zell zunächst fünf Mitarbeiter aufgenommen und bei der Bundespolizei in die Grundausbildung geschickt. Dauer zwei Jahre und Übernahme der Ausbildungskosten, ca. € 15.000 pro Mitarbeiter.

Nach kurzer Zeit haben diese fünf Polizisten gekündigt und sind zur Bundespolizei gewechselt, welche sie sofort aufgenommen hat, weil sie ja voll ausgebildet waren. Danach wurden wieder zwei Mitarbeiter in die Grundausbildung geschickt, und eine junge Kollegin aus der Bundespolizei aufgenommen, welche Dienststellenleiterin wurde und nach der E2a-Ausbildung anlässlich der Kündigung vom BMI übernommen wurde. Im April wurden wieder neue Mitarbeiter gesucht.

Dies wird in Baden, Amstetten und Neunkirchen nicht anders enden, als oben beschrieben. Wenn die Städte und Gemeinden ihre Polizei in der bisher gewohnt hohen Qualität halten möchten, ist es unerlässlich, dass die Bediensteten der Gemeindevachkörper auch definitiv gestellt werden. Unparteiisch und unabhängig agieren zu können ist für die Polizei unbedingt notwendig und wird von der Bevölkerung auch so erwartet.

Aus all den angeführten Gründen müssen Polizistinnen und Polizisten daher auch weiterhin pragmatisiert werden. Der Bund hat das richtigerweise erkannt und setzt dies auch entsprechend um.

Die gesetzlichen Grundlagen für den Gemeindedienst sollten daher unbedingt weiterhin die Möglichkeit der Pragmatisierung zulassen. Die Entscheidung, ob eine Pragmatisierung hinkünftig erfolgen soll, sollte weiterhin der jeweiligen Gemeinde im Sinne der Gemeindeautonomie überlassen werden.

Bezüglich der Anpassung des Besoldungssystems für Gemeindegewachebeamte sollte gewährleistet sein, dass die Entlohnung analog jener der Bundespolizei erfolgt.

Leitungsfunktionen des höheren Dienstes:

Ebenfalls sollte für Leitungsfunktionen wie beispielweise Stadtamts-, Kammeramts- und Stadtbaudirektoren weiterhin eine Pragmatisierung möglich sein, um Gesetze frei von

Einflussnahme und Druck durch Außenstehende vollziehen zu können, ohne dienstliche Nachteile befürchten zu müssen.

Die gesetzlichen Grundlagen für den Gemeindedienst sollten daher weiterhin die Möglichkeit der Pragmatisierung vorsehen. Die Entscheidung, ob eine Pragmatisierung erfolgen soll, sollte weiterhin der jeweiligen Gemeinde im Sinne der Gemeindeautonomie überlassen werden.

Anmerkung:

Um den besonderen Schutzbedürfnissen von Bediensteten in den Gemeindegewachkörpern gerecht zu werden, soll die Aufnahme von Bediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Bereich des Gemeindegewachdienstes zulässig bleiben.

Zu Art. 4 (GVBG - Allgemein):

Younion Niederösterreich:

Im bestehenden „Altrecht“ des NÖ GVBG sind **dringendst** die Gehaltsansätze für Kindergartenbetreuerinnen an das Gehaltsniveau im NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 anzupassen. Eine Anhebung von Entlohnungsgruppe 3 auf 4 leistungsbezogen würde nur eine Verbesserung von knapp 20 Euro bringen und ist daher viel zu wenig, um die Mitarbeiter:innen zu halten.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Leiben):

Kinderbetreuerinnen

Für bestehende Mitarbeiter ist angedacht, dass sie auch im bestehenden Dienstrecht von der Entlohnungsgruppe 3 in die Leistungsentlohnungsgruppe 4 überstellt werden.

Hier soll bitte der Bedacht daraufgelegt werden, dass **diese Bestimmung per Landesgesetz festgesetzt wird und nicht von Gemeinderatsbeschlüssen abhängig gemacht wird!**

Die verantwortungsvollen Aufgaben der Kinderbetreuerinnen gehören schon dringend in eine bessere Entlohnungsgruppe.

Anmerkung:

Es soll für Bedienstete des Dienstzweiges Nr. 12 (Kindergartenhilfsdienst) vorgesehen werden, dass diese mit Wirkung vom 1. Jänner 2025 in die Leistungsverwendungsgruppe IV bzw. Leistungsentlohnungsgruppe 4 höherzureihen sind.

Younion Niederösterreich:

Weiters ist im NÖ GVBG der Fahrtkostenzuschuss auf das Niveau des Jahres 2024 anzupassen (liegt auf Grund der statischen Verweisung auf Niveau 2014).

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen, jedoch keine Änderung des Gesetzesentwurfes.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Leiben):

Alterssabbatical

Es wird ja im neuen Dienstrecht 2025 Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben geben. Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter – Laufzeit 7 Jahre. Längere Freistellungsmöglichkeit als dzt. 1 Jahr beim Sabbatical im aktuellen Dienstrecht.

Auch soll es die Möglichkeit für Leiterpositionen geben, freiwillig vorzeitig die Funktion mit Abschlagszahlung und Herabsetzen der Stunden abzugeben um dem Nachfolger damit eine längere Einarbeitungsphase zu geben.

Diese Möglichkeiten für Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben sollte es auch für die bestehenden Mitarbeiter geben, die im dzt. Dienstrecht beschäftigt sind!

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen, jedoch soll das Alterssabbatical nur im NÖ GBedG 2025 vorgesehen werden. Daher keine Änderung.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Leiben):

Jubiläumsentlohnungen

Wird es im Dienstrecht, welches die bestehenden Mitarbeiter betrifft eine Übergangsregelung geben, dass Mitarbeiter die Jubiläumszahlungen nachverrechnet bekommen wenn sie z.B. jetzt 15 Jahre beschäftigt sind? Im bestehenden Dienstrecht gibt es ja nur 25 und 40 Dienstjahre als Abstufung. Im neuen Dienstrecht wird die viel bessere Aufteilung (Umverteilung mit kürzeren Abständen) mit 5, 10, 15, 20, 25 und 40 Dienstjahren festgelegt. Ist ja auch steuerlich eine große Begünstigung, wenn nicht alles auf 2x ausbezahlt wird. Und sehr viele erreichen ja die 40 Dienstjahre im jetzigen Dienstrecht gar nicht.

Den Mitarbeitern im bestehenden Dienstrecht sollte eine Wahlmöglichkeit eingeräumt werden, welche Auszahlungsvariante sie möchten!

Anmerkung:

Die Anregung wird zur Kenntnis genommen, jedoch soll die Jubiläumsbelohnung im sog. Altrecht nicht umgestaltet werden. Da im bestehenden Dienstrecht nicht nur Zeiten im aufrechten Dienstverhältnis zu betrachten sind (vgl. § 53 Abs. 4 GBDO), ist eine direkte Vergleichbarkeit der genannten Systeme nicht gegeben. Außerdem würde eine solche Wahlmöglichkeit die Bildung von Rückstellungen für Jubiläumsbelohnungen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erheblich erschweren bzw. die bestehende Rückstellungspolitik konterkarieren.

Zu Art. 4 § 1 GVBG:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Auf Grund der Einführung des neuen NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025, welches die Nachfolgeregelung für ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommene Bedienstete in privatrechtlichen Dienstverhältnissen darstellt, wird der Geltungsbereich angepasst.

Zu beanstanden ist, dass ein Wechsel in den Anwendungsbereich des NÖ GeBedG 2025 nur auf Antrag für jene Bedienstete möglich ist, die nach dem 31. Dezember 2021 begründet wurden.

Wir fordern, dass es eine Optionsmöglichkeit in das neue Dienstrecht für alle Vertragsbedienstete analog zum Landesbedienstetengesetz NÖ (LBG NÖ) möglich ist.

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Leiben):

Für die Mitarbeiter, welche im dzt. bestehenden Dienstrecht aufgenommen werden, sollte es ebenfalls dienstrechtliche Vorteile geben. Damit ist jetzt nicht die Telearbeit oder die Studienbeihilfe gemeint, die trifft nicht auf alle zu. Es sollte nicht zu große Unterschiede (vor allem bei den Verbesserungen) geben, damit wir uns nicht mit ev. Kündigungen und Wiedereinstellungen im Gemeinderat auseinandersetzen müssen.

Anmerkung:

Die Anregungen wird zur Kenntnis genommen.

Aus Gründen der (organisatorischen und finanziellen) Plan- und Umsetzbarkeit dieses Gesetzesvorhabens in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erscheint eine stichtagsmäßig begrenzte Optionsmöglichkeit (Neueintritte ab 1. Jänner 2022) unausweichlich.

Anzumerken ist, dass es sich bei dem NÖ GBedG 2025 um ein neues Dienstrecht handelt, das für Bedienstete und ihre Rechte und Pflichten Änderungen mit sich bringt. Soweit dies schgerecht erscheint, werden Neuerungen des NÖ GBedG 2025 in das bestehende übernommen.

Zu Art. 4 § 4a Abs. 1 und § 4d GVBG:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Die Ruhepause gemäß § 4d ist nun als Dienstzeit zu werten.

Dies ist eine erfreuliche Errungenschaft der Sozialpartner auf Gemeindeebene und ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen.

Anmerkung:

Die Bemerkung wird zur Kenntnis genommen.

Zu Art. 4 § 4d GVBG:

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ (Gemeinde Seebenstein):

Ruhepause gemäß § 4d: Da dieser Punkt bei der Videokonferenz oft angesprochen wurde und ich beruflich mit der diesbezüglichen EU-Richtlinie vertraut bin, möchte ich dazu auf Folgendes verweisen:

- Die Ruhepause ist nur dann erforderlich, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Ist man kürzer am Tag beschäftigt, dann ist keine Ruhepause erforderlich.
- Während der Ruhepause dürfen Beschäftigte zu keinerlei Tätigkeit herangezogen werden (auch keine Aufsichtspflicht und auch nicht die Fahrt zu einem anderen Musikschulstandort).
- Die Ruhepause dient der Erholung der Beschäftigten, um dann den Rest der Arbeitszeit wieder erholt zu erfüllen. Daher können diese Ruhepausen nicht ganz am Anfang (auch nicht gleich 5 Minuten nach dem Arbeitsbeginn) und auch nicht ganz am Ende (früher heimgehen) sein.
- Dass eine Ruhepause gehalten wird, liegt in der Verantwortung des Vorgesetzten. Diese muss für deren Einhaltung sorgen. Die Beschäftigten können auch nicht auf die Pause verzichten. Der VwGH hat zum AZG (inkl.

Pausen) einmal gesagt, dass „es sich hier um eine soziale Schutznorm handelt, die der freien Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entzogen ist.“

- Es gibt auch Judikatur, wonach (zumindest bei der AZG-Pause) eine Pause nur dann als Pause gilt, wenn deren zeitliche Lage dem Arbeitnehmer vorab bekannt ist.
 - Was wird bei Musiklehrern eigentlich als Tagesarbeitszeit aufgrund der Töpfe A, B und C angesehen? Zeiten aus dem A-Topf sind mir klar. Wenn die Zeiten aus dem Topf B in der Musikschule verbracht werden müssen, dann gehören diese auch dazu. Aber was ist, wenn Zeiten vorliegen, die in den Topf B gehören aber nicht in der Schule verbracht werden müssen? (Gibt es das überhaupt?) Zeiten des Topf C hätte ich mangels Planungsmöglichkeit wohl nicht zur Tagesarbeitszeit gerechnet.
- Nachdem die Ruhepause auch geteilt werden kann in 3 Teile (zu je 10 Minuten), könnte man die Zeit zwischen 2 Unterrichtseinheiten (Unterbrechung von 10 Minuten) als einen Teil der Ruhepause verwenden. Wie aber angeführt, darf es dann keine Arbeitsaufgabe für den/die Beschäftigten in dieser Zeit geben (z.B. auch keine Beaufsichtigungspflicht).

Im Rahmen der Bürgerbegutachtung langten insgesamt 137 Stellungnahmen ein, die im wesentlichen idente Vorbringen zum Gesetzesvorhaben enthalten. Im Folgenden sollen stellvertretend dafür die Stellungnahmen des Studiendekanats für musikpädagogische Studien der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, des Rektorats und des Senats der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, der Bundes-Interessensvertretung Musikschullehrende Österreich, des Österreichischen Berufsverbandes für Rhythmik und des Österreichischen Musikrates wiedergegeben werden:

Studiendekanat für musikpädagogische Studien der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien:

Niederösterreich hat sich in den letzten 23 Jahren als repräsentative Kulturlandschaft etabliert, was sich nicht nur durch heimische Künstler_innen in ihrer Konzerttätigkeit, sondern auch durch rege und qualitätsvolle Vereinstätigkeiten zeigt. Den Musikschulen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu: Als regionale Kunst- und Kultureinrichtungen bilden sie einen vitalen Teil dieser Kulturlandschaft. Als Kompetenzzentrum für musikalische Bildung stellen sie den Nährboden für die nachhaltige Erhaltung und Weiterentwicklung dieser Kulturlandschaft dar.

Die vorliegenden Gesetzesentwürfe sollen das bestehende Dienstrecht modernisieren und neue Strukturmöglichkeiten für die Musikschulen in Niederösterreich schaffen. Umso bedauerlicher erscheinen einige Änderungen in den vorliegenden Gesetzesnovellen des NÖ Musikschulgesetzes und des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes, die sich massiv sowohl auf die universitäre Ausbildung als auch auf die Qualität und Attraktivität des derzeitigen Berufsalltages von Musikschullehrenden auswirken.

Betreff: NÖ Musikschulgesetzes

1. Es ist zu befürchten, dass die Abschaffung des derzeitigen Fördermodells nach einem Punktesystem zur Stagnation und in weiterer Folge zum Verlust der nun langjährig aufgebauten künstlerisch-pädagogischen Qualität führt. Erfolgt die Anstellung nicht nach an der Ausbildung der Lehrenden orientierten Qualitätskriterien, wird die Entscheidung entsprechend der budgetären Lage der Gemeinden willkürlich gefällt. Der Abschluss des höchsten akademischen Grades stellt für die Gemeinde die kostenaufwändigste Anstellung dar und führt somit zu schlechteren Ausgangsbedingungen im Bewerbungsverfahren. Durch die vereinheitlichte Förderung des gesamten Personalstandes ist zu erwarten, dass weniger qualifizierte Arbeitskräfte hochqualifizierten vorgezogen werden, was einen massiven Qualitätsrückschritt in den kommenden Jahren zur Folge hätte. Eine der Qualität entsprechende Differenzierung der Förderung nach Verwendungsgruppe wäre wünschenswert.

2. Zusammenlegung der Musikschulen aufgrund des neuen Fördersystems: Die Bestimmungen zum Betriebsübergang §5 (1) des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes lässt bzgl. der Überleitung von Vertragsbediensteten ins neue Dienstrecht, deren Dienstverhältnis älter als 2022 ist, einen Interpretationsspielraum zu. Eine Präzisierung, wie im §121 Optionsrecht für Vertragsbedienstete von 2022 bis 2023, würde Klarheit schaffen.

Betreff: Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz

1. Die derzeitige Gehaltsstufenzuteilung nach Verwendungsgruppen P1 bis P3 und die damit definierten zwingenden Voraussetzungen lassen einige Studienrichtungen bzw. Studienkombinationen vermissen. Obwohl der Grundgedanke, nur Absolvent_innen mit einer pädagogischen Qualifikation in der höchsten Verwendungsgruppe einzustufen, als sehr positiv anzusehen ist, werden z.B. Absolvent_innen der Studienrichtung Instrumentalstudium in Kombination mit einem BA IGP Studium nicht angemessen berücksichtigt. Eine Adaptierung bzw. Präzisierung der Vorbildungsvoraussetzungen wäre dringend erforderlich.

2. Eine hochqualitative künstlerisch-pädagogische Ausbildung muss sich in einer adäquaten Bezahlung und Gehaltseinstufung widerspiegeln.

3. Die unstete Vertragssituation der Musikschullehrenden aufgrund der jährlichen Stundenanpassungen durch den Dienstgeber (§108 Abs. 2 Z2 und Z5, §111 Abs. 11) führt nach wie vor zu einer ungesicherten und unplanbaren Berufssituation. Diese unbefriedigende Situation sollte in der Novelle korrigiert werden.

Die angeführten Punkte führen dazu, dass Studierende und Musikschullehrende nicht nur höchst verunsichert, sondern sogar im Zweifel sind, diesen Beruf zu erlernen bzw. weiter ausüben zu wollen. Der vorliegende Gesetzesentwurf schafft in einigen Punkten keine faire Absicherung für Pädagog_innen und wenig Anreiz, den Beruf der Instrumental- und Gesangspädagog_in auch zukünftig anzustreben.

Die musikpädagogischen Studienrichtungen (im Speziellen Instrumental- und Gesangspädagogik) der mdw-Universität für Musik und darstellende Kunst Wien bilden jährlich ca. 30% niederösterreichische Studierende aus, die großteils wieder zurückkehren und die erlangten Kompetenzen regional einsetzen. Dies zeigt sich auch im hohen Anteil (ca. 80%) an hochqualifizierten Lehrenden im derzeitigen Einstufungsmodell ms1 und ms2.

Die künstlerisch-pädagogischen Studien (allen voran Instrumental- und Gesangspädagogik BA und MA) erfüllen sowohl die pädagogische Breite, gesellschaftliche Relevanz im Kulturschaffen und die hohen musikalischen Standards für die gesamte Musiklandschaft Österreichs. Damit berücksichtigen die Studienpläne die Anforderungen, die das Berufsfeld Musikschule an die Lehrenden stellt, in ihrer gesamten Breite: Sie beinhalten beispielsweise das elementare Musizieren und Lehrveranstaltungen zum Thema Gruppenunterricht (Musizieren in der Gruppe, Klassenmusizieren, etc.), sowie Didaktiken für unterschiedliche Unterrichtsformen, -settings und -modelle. Die in den Ordnungsstatuten der NÖ Musikschule formulierten Bildungsziele, wie z.B. die Auseinandersetzung mit soziokulturellen Themen, Inklusion und Diversität, die auf den gesellschaftspolitischen Wandel eingeht, werden von den derzeitigen Lehrinhalten in den musikpädagogischen Lehrveranstaltungen umgesetzt.

Berücksichtigung finden außerdem zentrale Aspekte der in der „Strategie für Kunst und Kultur des Landes Niederösterreich“ (2021) vorgestellten Agenda: Die Ermöglichung musikalischer Bildung, die Pflege und Weiterentwicklung des kulturellen (und regionalen) Erbes, die Berücksichtigung musikkultureller Vielfalt sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zu Kooperation im Bildungs- und Kultursektor. Damit Musikschulen in diesen Punkten zukunftsfähig sind, benötigen sie aber vor allem

eines: Lehrpersonen, die Musik künstlerisch wie pädagogisch professionell vermitteln können und die in der Lage sind, ihr Wissen und Können entlang der komplexen Herausforderungen unserer Zeit weiterzuentwickeln. Die instrumental-/gesangspädagogischen Studiengänge der mdw sind genau darauf ausgerichtet.

Die Studierenden werden außerdem vom künstlerisch-pädagogischen Fachpersonal niederösterreichischen Musikschulen für die Lehrpraxis ausgebildet, was die Weitergabe und den Erhalt der Qualität in diesem Bereich dauerhaft absichert. Diese Expertise und Partnerschaft zwischen NÖ Musikschulen und der mdw soll und muss für die weitere Ausbildung erhalten bleiben.

Deshalb ersuchen wir eindringlich um:

- **ein qualitätsorientiertes Fördermodell (Abstufung von P3 nach P1)**
- **die Präzisierung der zwingenden Vorbildung in den jeweiligen Verwendungsgruppen**
- **gesicherte Vertragsverhältnisse**
- **eine adäquate Bezahlung und Gehaltseinstufung**
- **die Einbindung der mdw als bildungspolitischer Kooperationspartner in die Prozesse der Gesetzesänderung, da Ausbildung und Praxis nur in Wechselwirkung funktionieren können.**

Kinder und Jugendliche brauchen ausgezeichnete Pädagog_innen und Künstler_innen, die sie inspirieren und für Musik begeistern, und derart gefördert und geformt können sie die kulturelle Zukunft von Niederösterreich gestalten und prägen.

Rektorat und des Senat der Universität für Musik und darstellende Kunst in

Wien:

Musikschullehrer_innen sind in wesentlichem Ausmaß für die Vermittlung künstlerischer Fähigkeiten und Fertigkeiten an zukünftige Generationen sowie für die Gestaltung und Weiterentwicklung des Musikstandortes Niederösterreich verantwortlich. Auf Gemeindeebene prägen sie in einem hohen Ausmaß auch das kulturelle Leben (vgl. Studie Arbeitsplatz Musikschule NÖ, wonach sich 78 % der niederösterreichischen Musikschullehrer_innen zusätzlich unbezahlt in niederösterreichischen Gemeinden kulturell betätigen). Zukünftige Musikschullehrer_innen durchlaufen ein mehrjähriges Studium an der mdw und erwerben dadurch essentielle künstlerische und pädagogische Fähigkeiten für ihre spätere berufliche Tätigkeit an Musikschulen. Ein in Hinblick auf diese lange und intensive Ausbildung angemessenes Dienstrecht ist im Sinne einer Wertschätzung und Anerkennung ihrer verantwortungsvollen Tätigkeiten erforderlich.

Der derzeitige Entwurf des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 beinhaltet Änderungen, die sich nachteilig auf die Attraktivität des Berufsbildes von zukünftigen Musikschullehrer_innen auswirken können. Insbesondere wird durch die geplante Abschaffung von Kombinationsmöglichkeiten einzelner Studienrichtungen eine Einstufung in die höchste Verwendungsgruppe erschwert. Ein_e Absolvent_in des Bachelorstudiums Instrumental(Gesangs)pädagogik sowie des Instrumentalstudiums etwa würde demnach zukünftig nicht mehr in die höchste Verwendungsgruppe eingereiht werden – dies steht in keinem angemessenen Verhältnis zur Dauer und Intensität der Studien sowie zur erlangten

künstlerischen und pädagogischen Qualität. Eine adäquate Einstufung (und somit Entlohnung) für Musikschullehrer_innen ist jedoch entscheidend für den Erhalt sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen musikalischen Ausbildung an Musikschulen und schafft auch Anreize für die Ausbildung zukünftiger Musikschullehrer_innen.

Kritisch zu betrachten ist zudem die weiterhin gesetzlich verankerte Möglichkeit, das Beschäftigungsausmaß von Musikschullehrer_innen einseitig vom Dienstgeber bei Bedarf herabzusetzen. Dies schafft Arbeitsplatz-, Planungs- und Einkommensunsicherheit und trägt nicht dazu bei, hochausgebildete Absolvent_innen für die Tätigkeit an Musikschulen in Niederösterreich zu gewinnen bzw. zu halten.

Die vorgesehene Änderung des NÖ Musikschulgesetzes 2000, insbesondere die weitgehende Abschaffung des aktuellen Fördermodells, zieht die Sorge nach sich, dass sich dies negativ auf die langjährig aufgebaute künstlerisch-pädagogische Qualität auswirken wird. Die vereinheitlichte Förderung anhand eines fixen Prozentsatzes der Personalkosten von Lehrenden, unabhängig vom jeweiligen akademischen Abschluss, könnte dazu führen, dass hochqualifizierte Musikschullehrer_innen aus Kostengründen anderen, weniger qualifizierten Bewerber_innen im Bewerbungsprozess unterliegen und somit ein erheblicher Qualitätsverlust einhergeht. In weiterer Folge könnte auch der Anreiz, betreffende Studien abzuschließen, sinken. Eine differenzierte Förderung nach Verwendungsgruppen wäre in Hinblick auf den Erhalt der hohen fachlichen Qualität wünschenswert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Entwürfe des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 sowie der Änderung des NÖ Musikschulgesetzes 2000 in den erwähnten Bereichen eine nachhaltige Reformierung vermissen lassen. Es ist zu befürchten, dass sich dies in einem Attraktivitätsverlust für den Musikschulstandort Niederösterreich auswirken wird.

Das Rektorat und der Senat der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien empfehlen daher eine Überarbeitung der genannten Entwurfsteile und die Schaffung eines die fachlichen Qualitäten von Absolvent_innen anerkennenden Dienstrechtes sowie eines qualitätsorientierten Fördermodells.

Bundes-Interessensvertretung Musikschullehrende Österreich:

In großer Sorge beobachten wir die jüngsten Entwicklungen im niederösterreichischen Musikschulwesen. Die geplante Dienstrechtsreform wird den Beruf der Musikschullehrkraft für unsere Kolleginnen und Kollegen in Niederösterreich, die verdienstmäßig, vertraglich und hinsichtlich vieler Rahmenbedingungen ohnehin schon jetzt benachteiligt sind, zunehmend unattraktiv machen. Die Musikschulgesetz-Novelle wird nicht nur zu dieser Entwicklung beitragen, sondern die Qualität der musikalischen Bildung in NÖ noch massiver und direkter gefährden. Es besteht die Gefahr, dass ein ganzer Zweig des Bildungssystems nachhaltig geschädigt wird, was auch gravierende Auswirkungen auf die Möglichkeit qualifizierter Ausbildungen (wie unser auf der ganzen Welt angesehenes Musikstudium) und in letzter Konsequenz auf die gesamte Kulturlandschaft des Musiklandes Österreich haben wird.

Um nur einige Missstände anzusprechen, halten wir die fehlende Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit für problematisch. Die Musikschullehrkräfte sind einer vertraglichen Unsicherheit ausgesetzt, die den Anschein unzulässiger Kettenverträge erweckt.

Die finanzielle Benachteiligung der Lehrkräfte wird zusätzlich verschärft, indem die Anrechnung von Vordienstzeiten beziehungsweise Berufserfahrung neuerdings lediglich in Kann-Bestimmungen formuliert werden soll.

Zudem erscheinen die Einstufungskriterien der Verwendungsgruppen des neuen P-Schemas ungeeignet, da sie auf pädagogische Studien ausgerichtet sind. Künstlerische Ausbildungen sowie hochqualifizierte Kombinationen verschiedener Studienrichtungen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Musikschullehrkräfte mit langjährigen akademischen Ausbildungen in dieselbe

Verwendungsgruppe wie Gemeindebedienstete einzureihen, deren Vorbildung in einjährigen Lehrgängen besteht, kann niemals gerecht sein. Hier braucht es einen eigenen Verwendungszweig für Musikschullehrende mit einem differenzierten Einstufungssystem, das der Vielfalt und hohen Qualifikation der universitären Musikstudien gerecht wird.

Der fehlende Fahrtkostenzuschuss wird nicht nur Lehrkräften schaden, die weite Wegstrecken zurücklegen müssen, sondern auch entlegenen Musikschulen, weil sich der bereits jetzt bestehende Lehrermangel dadurch noch stärker ausprägen wird.

Auch die Zusammenlegung und Vergrößerung der Musikschulverbände wird in ländlicheren Gegenden mit geringerer Bevölkerungsdichte zu höherer Arbeitsbelastung führen – allein schon durch noch mehr Standorte und noch weitere Wegstrecken.

Die beiden Gesetzesentwürfe sind generell nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern entfalten vor allem in Kombination zueinander ihre verheerende Wirkung:

Wie in den Erläuterungen zu den geplanten Änderungen des Musikschulgesetzes ausgeführt, hat das bisherige Punktwertsystem der Landesförderung eine Steigerung der Unterrichtsqualität durch den Einsatz höher qualifizierter Lehrkräfte erreicht. Nun soll dieses Fördersystem abgeschafft werden. Gleichzeitig ist im zukünftigen Dienstrecht nicht gewährleistet, dass jemand, der in einer Musikschule unterrichtet, eine entsprechend qualifizierte Ausbildung dafür haben muss. Somit kommt zum ohnehin schon bevorstehenden Lehrermangel und der fehlenden Perspektive, als akademisch ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen an einer niederösterreichischen Musikschule angemessen entlohnt zu werden und faire Arbeitsbedingungen vorzufinden, auch noch die Befürchtung, dass die Gemeinden ohne entsprechenden Finanzierungs-Anreiz überhaupt keine ausgebildeten Lehrkräfte mehr anstellen werden.

Wenn dann womöglich – wie bereits angekündigt – auch noch Gruppenunterricht von Kunstfächern auf Gesangs- und Instrumental-Unterricht ausgeweitet oder gar für manche Unterrichtsfächer oder Altersgruppen flächendeckend eingeführt werden sollte, wird dadurch erschwert bis verunmöglicht, musikalisch-technische Grundlagen in der nötigen Qualität zu erwerben. Dann wird das musikalische Niveau rapide abstürzen und nicht mehr viel Nachwuchs aus dem niederösterreichischen Musikschulwesen kommen – weder für die weltweit berühmten österreichischen Musikuniversitäten noch für Musikvereine, Chöre, Orchester, Bands usw.

Wir ersuchen daher dringend, sowohl die Bestimmungen für Musikschullehrkräfte in der Dienstrechtsreform als auch die geplanten Änderungen im Musikschulgesetz grundlegend zu überdenken und die Qualität der musikalischen Ausbildung im Musikland Österreich weiterhin zu sichern! Die Förderung unserer Kinder und Jugendlichen in kreativen Fächern wie der Musik ist für unsere Gesellschaft von größerer Bedeutung denn je. Eine qualifizierte musikalische Ausbildung fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die soziale Kompetenz und die Kreativität für Entwicklungsprozesse jeder Art.

Österreichischer Berufsverband für Rhythmik:

Der **österreichische Berufsverband für Rhythmik (ÖBR)** reagiert auf den Gesetzes-Entwurf eines neuen Dienstrechtes für Gemeindebedienstete in Niederösterreich, in welchem auch Musikschullehrende eingeschlossen und betroffen sein werden. Wir schließen uns inhaltlich den zahlreichen Protestbriefen an, die ein faires Dienstrecht in NÖ fordern!

Zu diesen geplanten Veränderungen im Musikschulgesetz wollen wir Stellung nehmen, da wir Verschlechterungen auch für ausgebildete Rhythmik-Pädagog:innen und Lehrende an den NÖ Musikschulen befürchten. Grundsätzlich ist uns wohl klar, dass nach vielen Jahren auch Gesetze angepasst, geprüft und verändert werden müssen, allerdings sollen diese Veränderungen keine Verschlechterungen bringen.

Unsere wichtigsten Kritikpunkte beziehen sich dabei auf **Monatsentgelt (§70)** und **Unterrichtsverpflichtung (§111)**, **Anrechnungen (§67)**, **Gehaltsschema (Anlage 1 - 7.4; §65)**, **Jahresarbeitszeit (§111)**, **Beschäftigungsausmaß (§108, §111, §51)**, **Leistungsbeurteilung (§69** - durch ein politisches Organ?), um nur einige zu nennen! Der nun vorgelegte Gesetzesentwurf zu einem neuen NÖ Gemeindebediensteten-Dienstrecht bildet die Berufspraxis in den Musikschulen zudem in keiner Weise entsprechend ab.

Als Berufsverband für Rhythmik wollen wir zusätzlich unterstreichen, dass ausgebildete Rhythmiker:innen eine langjähriges, einschlägiges Studium abgeschlossen haben. Diese akademischen Ausbildungen bereiten die Studierenden auf sämtliche neuen Herausforderungen der heutigen Zeit vor, sind aufwendige und qualitativ hochwertige Studiengänge, die auf kompetente und einfühlsame Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorbereiten und vieles mehr. Der Gesetzes-Entwurf sollte auch diese gesellschaftspolitische Dimension berücksichtigen.

Lebendiges Musikleben ist eine wesentliche Grundlage für gelungenes Zusammenleben und unverzichtbar für gelungenes, gesellschaftliche „Miteinander“. Wir sehen es deshalb als eine wichtige Aufgabe an, Kindern und Jugendlichen in NÖ weiterhin Zugang zu fundierter musikalischer Bildung und kreativer Entfaltung zu bieten und zu garantieren. Wir können dazu einen wichtigen Beitrag leisten, der auch entsprechend gewürdigt werden muss.

In diesem Sinne ersuchen wir Sie dringend, die Grundlagen für erfolgreiche musikpädagogische Arbeit an Musikschulen in NÖ erneut und gründlich zu überdenken.

Österreichischer Musikrat:

In den 1980er Jahren wurde zunächst im Zusammenwirken von Oberösterreichischem Landesmusikschulwerk und Wiener Musikhochschule ein qualitativer Entwicklungsschub des österreichischen Musikschulwesens eingeleitet. Wesentlich dafür war und ist die Einrichtung eines Bachelor- und Masterstudiums „Instrumental- und Gesangspädagogik“. Durch die Gründung des Vereins „NÖ Musikschulwerk“ 1991 und schließlich die Errichtung des „NÖ Musikschulmanagements“ 2000 hat Niederösterreich diesen Entwicklungsschub aufgegriffen und seither ein in vieler Hinsicht hochwertiges und flächendeckendes Musikschulwerk geschaffen, das die akademische Ausbildung seiner Lehrkräfte entsprechend würdigt und auch finanziell berücksichtigt.

Das ist der Punkt den der ÖMR in seiner Stellungnahme speziell herausgreift und diskutiert.

In Übereinstimmung mit den Zielen der UNESCO (siehe 3. Weltkulturbericht 2022: „Kultur als öffentliches Gut“) und den Five Music Rights des Internationalen Musikrats (IMC) ist das Recht aller Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen auf kulturelle Teilhabe (Lernen musikalischer Ausdrucksformen, Zugang zu musikalischen Aktivitäten, Freiheit sich künstlerisch auszudrücken, ...) bei legislativen Maßnahmen auf allen Ebenen zu beachten.

Das aktuelle Programm der Österreichischen Bundesregierung formuliert diese Zielsetzung u.a. wie folgt:

- *„Unterstützung der Entwicklung von Musikschulen zu gesamthaften Kunstschulen, um den österreichischen Nachwuchs im Bereich Kunst und Kultur sowie die weltweite Vorreiterrolle der österreichischen Kunst- und Musikuniversitäten zu fördern sowie eine Verschränkung mit dem Regelschulwesen (zu erzielen).“*

Damit werden drei wesentliche Punkte angesprochen:

- Zugang zu allen kulturellen Ausdrucksformen, Mischung der Künste
- Förderung von speziellen Begabungen
- Flächendeckende Erreichbarkeit des Angebots für alle Schülerinnen und Schüler

Die kulturpolitische Vision, für die sich der ÖMR stark macht, ist die einer breit gestreuten und für alle gut erreichbaren Kombination von Kulturzentren mit Musik- und Kunstschulen, in denen sowohl qualitativ hochwertiger Unterricht als auch Freiräume (Proberäume, Studios, Bibliotheken, ...) und Präsentationsmöglichkeiten angeboten werden. Dafür sollten in allen Gemeinden Niederösterreichs möglichst optimale organisatorische Voraussetzungen geschaffen werden (Prinzip der Nahversorgung).

Der Studienplan der Studienrichtung „Instrumental- und Gesangspädagogik“ der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) beispielsweise wurde seit 2003 immer wieder nachgebessert um die Studierenden auf die Vielzahl von kommunalen Aufgaben differenziert vorzubereiten. Im 8-semesterigen Bachelorstudium, das zur Lehrberechtigung an österreichischen Musikschulen führt, haben die Studierenden zusätzlich zum Kernstudium, das in den Varianten „Klassik“ und „Populärmusik“ angeboten wird, die Möglichkeit, eine von 7 Schwerpunktsetzungen und 6 Erweiterungen der Qualifikation zu wählen:

- Schwerpunkt Chor- und Ensembleleitung
- Schwerpunkt Elementare Musikpädagogik
- Schwerpunkt Improvisation und neue Musikströmungen
- Schwerpunkt Klavier (nur für Studierende, die nicht zkF Klavier, Cembalo, Orgel oder Tasteninstrumente Populärmusik studieren)
- Schwerpunkt Komposition und Produktion
- Schwerpunkt Musikkunde
- Schwerpunkt Traditionelle Musiken

- Erweiterndes Instrument/Gesang
- Erweiterndes Historisches Instrument/Gesang und historische Musikpraxis
- Erweiterung zkF Gesang Klassik und Populärmusik: Kinder- und Jugendstimmführung
- Erweiterung zkF Klavier oder Cembalo: Korrepetition (Eignungstest 1x Jährlich, Anmeldung bis 1. Mai)
- Erweiterung zkF Orgel: Praxis des improvisierten Orgelspiels
- Erweiterung zkF Gesang Klassik: Szenische Darstellung/Performance

Der Nachfrage seitens der Musikschulen, Lehrkräfte mit breitem stilistischem Spektrum (Klassik, Jazz, Pop, Volksmusik) zu bekommen, wurde in der jüngsten Reform Rechnung getragen.

Das 4-semesterige Masterstudium vertieft nicht nur die künstlerische Entwicklung, sondern führt auch zu Qualifikationen im Bereich der Wissenschaft und des Managements. Durch zusätzliche Module und die Möglichkeit, ein künstlerisch-pädagogisches Projekt in den Mittelpunkt des Studiums zu stellen, werden individuelle Profile herausgearbeitet.

Veränderungen im Dienstrecht bzw. in der Struktur der MKS müssen nach übereinstimmender Meinung des ÖMR, der als Dachorganisation mehr als 30 tragende Organisationen des österreichischen Musiklebens vertritt, nicht nur Sorge tragen, dass diese Studienzeiten zur Gänze verpflichtend angerechnet werden, sondern müssen auch ein entsprechend faires Besoldungssystem – je nach erworbenem akademischen Grad – etablieren bzw. dürfen ein solches nicht außer Kraft setzen!

Im Zusammenwirken von Musik- und Kunstschulen, Regelschulen und Kulturzentren eröffnet sich eine Palette an beruflichen Möglichkeiten auch für Personen ohne akademischen Abschluss. Für eine Unterrichtstätigkeit und die Leitung von Ensembles im Rahmen von MKS muss aber die Absolvierung eines IGP-Studiums bzw. eines gleichwertigen Abschlusses die Voraussetzung bleiben. Dies ist mittlerweile eine der wesentlichsten Säulen des österreichischen Musiklebens.

Niederösterreich ist gut beraten, auch für die nächste Generation von Musikschullehrkräften ein attraktives System anzubieten um die besten Pädagoginnen und Pädagogen zu bekommen. Leistung muss sich lohnen!

Daher sind insbesondere die Texte § 65 (2), § 67 (2) und § 68 (2) des vorgelegten Entwurfs zu überarbeiten, eine volle Anrechnung der Studienzeiten zu gewährleisten und die Einstufung der Gehälter von Akademikern (Bachelor/Master) nicht von einer Entscheidung durch Gemeinderäte abhängig zu machen.

§ 65

Zuordnung

(1) Die Einreihung der Vertragsbediensteten erfolgt durch Zuordnung auf einen bestimmten Dienstposten (§ 4 Abs. 1) folgender Verwendungszweige und Verwendungen

Pädagogischer Dienst: Fachdienst / Gehobener Dienst / **Höherer Dienst**

(2) Neben der Zuordnung zur Verwendung **kann** auch eine Konkretisierung durch Bezeichnung der Tätigkeit erfolgen.

Das Gesetz konkretisiert die Tätigkeit als Musikschullehrkraft mit akademischem Abschluss (Bachelor bzw. Master) in den Erläuterungen 7. Pädagogischer Dienst (S. 155 ff.). Dabei ist auffällig, dass zwar den IGP Masterabsolventinnen und Absolventen eine Verwendung Höherer Dienst, Verwendungsgruppe P3 zugesprochen wird, der IGP-Bachelorabschluss aber der Verwendungsgruppe P2 zugeordnet und der Hort-, Elementar-, Freizeit- und Sozialpädagogik gleichgestellt wird. Dies entspricht nicht dem Umfang und der Qualität der 240 ECTS, die im Studium IGP erworben werden. Im Höheren Dienst sollten 2 Verwendungsgruppen (P3 und P4) eingeführt werden, um eine gerechte Einstufung zu erzielen und die Anreize für das IGP-Studium (Bachelor und Master), das die eigentliche Berufsvorbereitung für Musikschullehrkräfte darstellt, zu erhalten und auszubauen.

§ 67

Anrechnung von Berufserfahrung und besonderer Qualifikation

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

Das Gesetz sollte das Ausmaß des Studiums (4 bzw. 6 Jahre Mindeststudienzeit) verpflichtend für alle Gemeinden vorschreiben.

§ 68

Erfahrungsanstieg

(2) Die Vertragsbediensteten rücken in die nächsthöhere Entlohnungsstufe innerhalb der Verwendungsgruppe oder der Funktionsgruppe **nach jeweils 6 Jahren** Gesamtzeitraum (Abs. 1) vor (Erfahrungsanstieg).

Eine Vorrückung nach 6 statt nach bisher 2 Jahren müsste mit einer deutlichen Anhebung des Einstiegsgehalts verknüpft werden sodass kein Verlust bezogen auf die Lebensarbeitszeit entsteht.

Zudem beinhalten eine Vielzahl der Stellungnahmen Kritik

- an der Ruhepause von 30 Minuten bei mehr als sechstündiger Tagesdienstleistung,
- an der Organisationszeit von 10 Minuten zwischen den Unterrichtseinheiten,
- an der Frage der Auswirkungen nach einem Betriebsübergang,
- am Entfall des Fahrtkostenzuschusses und
- an der Stundengarantie für das jeweilige Schuljahr
- an der zwingenden Vorbildung Musikschullehrer für die Einreihung in die Verwendungsgruppen und
- an der für Musikschullehrkräfte vorgesehenen Entlohnung.

Anmerkung:

Da diese Bemerkungen auch in den Stellungnahmen verschiedener zur Begutachtung eingeladenen Institutionen enthalten sind und bereits vorstehend ausführlich dokumentiert wurden, erübrigt sich eine nähere Auseinandersetzung mit den Eingaben im Rahmen der Bürgerbegutachtung. Vielfach wurden diesbezüglich auch Abänderungen im Gesetzesentwurf vorgenommen (z.B. Entfall der Pausenregelung, schulautonome Organisationszeiten, Klarstellung beim Betriebsübergang, Entfall der Stundengarantie, eigener Verwendungszweig und damit neue Verwendungsgruppen).