

*Wir Musikschullehrkräfte engagieren uns mit großer Professionalität und großem Idealismus für die Musikschulen Niederösterreichs. Der Einsatz der vergangenen Jahre trägt Früchte: Bei den MusikschülerInnen Niederösterreichs ist eine deutliche qualitative Steigerung des technischen und musikalischen Niveaus zu sehen und zu hören – die sich nicht nur in messbaren Leistungen bei Wettbewerben niederschlägt. Durch unsere Einsatzbereitschaft konnten wir vor allem auch einen wichtigen Beitrag zu in ihren Gemeinden gut integrierten Musikschulen leisten, deren Stellenwert erhöhen und die kulturelle Zusammenarbeit fördern.*

*Dennoch haben Vertreter der Gemeinden uns Musikschullehrkräften mit ihrem Antrag zur Novellierung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes hinsichtlich der Änderung der Arbeitszeit der MusikschullehrerInnen im Jahr 2006 pauschal ihr Misstrauen gegenüber der von uns erbrachten Arbeitsleistung ausgesprochen. Den massiven Protesten gegen diese einseitige Dienstrechtsänderung wurde mit einer Evaluierung der Gesetzesnovelle in Form einer dreijährigen Studie begegnet.*

*Äußerst betroffen verfolgen wir die Diskussionen und Gerüchte der vergangenen Monate hinsichtlich der Interpretation der Studie „Arbeitsplatz Musikschule“, deren Daten durch das Roland Berger Unternehmen erhoben wurden, und deren bisherige Veröffentlichung hinsichtlich der zentralen Fragen nicht aussagekräftig war. Die längst ausständige umfassende Veröffentlichung der Ergebnisse und Evaluierung der Gesetzesnovelle wird aus unverständlichen Gründen hinausgezögert. Die Verunsicherung über unsere berufliche Zukunft ist enorm, die tatsächlichen Ziele politischer Kräfte und deren Maßnahmen unklar. Wir vermissen einen fairen Dialog und ein aufrichtiges Interesse an unserer derzeitigen Situation. Daher machen wir auf diesem Weg auf unsere Anliegen aufmerksam. Die folgenden Punkte stellen unsere wichtigsten Forderungen dar:*

### **1. Keine weitere Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung**

In den vergangenen Jahren wurde bereits zwei Mal die Unterrichtsverpflichtung erhöht. Österreichweit liegen wir mit unserer Lehrverpflichtung bereits an der Spitze. Wir sind am Limit. Sollte die Arbeitsbelastung weiter steigen, können wir die Beibehaltung der bestehenden Qualität der Betreuung und der Leistungen unserer SchülerInnen – auch in Wettbewerben – nicht gewährleisten.

### **2. Abschaffung des Jahresarbeitszeitmodells – zumindest in der derzeitigen Form**

Die 2006 in Kraft getretenen dienstrechtlichen Neuerungen haben sich nicht bewährt. Die Qualität unserer Arbeit ist nicht quantifizierbar. Wichtige Merkmale unseres Berufs sind Kreativität und Flexibilität, um auf die individuellen Bedürfnisse unserer SchülerInnen eingehen zu können. Der Musikschulbetrieb lebt in hohem Maße von der Eigeninitiative der Lehrkräfte. Die Anordnung der sonstigen Tätigkeiten hat sich in der Praxis als schwer administrierbar, die Vergütung von Mehrdienstleistungen (Überstunden) als offensichtlich nicht finanzierbar erwiesen. Die mit der Einführung des C-Topfes verbundenen Dokumentationspflichten stellen eine Vergeudung von Arbeitszeit dar, die wir für sinnvollere Tätigkeiten verwenden könnten. Der B-Topf sollte der didaktischen Unterrichtsvorbereitung vorbehalten sein, und seine Definition beziehungsweise Berechnung sollte sich an der für die Vor- und Nachbereitung eines hochwertigen Unterrichts notwendigen Zeit orientieren und nicht am mathematischen Rest einer 40-Stunden-Woche. Administrative Tätigkeiten verschlingen einen großen, tendenziell zunehmenden Teil unserer Arbeitszeit. Die dafür vorgesehenen 5 Jahresstunden stehen in keinem Verhältnis zu der tatsächlich dafür aufgewendeten Zeit. Das Ziel des Eingriffs in unsere Arbeitsbedingungen wurde nicht erreicht: Das Jahresarbeitszeitmodell hat nicht zur Transparenz und Vereinheitlichung, sondern zur allgemeinen Verwirrung und zur Willkür auf Dienstgeberseite beigetragen.

### **3. Tatsächliche Vergütung von Mehrdienstleistungen**

Nach der derzeitigen Regelung müssen Musikschullehrkräfte im Fall der Nichterbringung des C-Topfes im darauf folgenden Schuljahr bis zu zwei A-Topf-Stunden quasi ‚nacharbeiten‘. Umgekehrt ist weder eine ‚Gutschrift‘ von Mehr- oder Überstunden über ein Schuljahr hinaus möglich, noch ist uns ein Fall einer Vergütung von Mehrdienstleistungen im Musikschulbereich bekannt. Dabei kommt es in der Praxis ständig zu geleisteten Überstunden. Denn nicht nur C-Topf-, sondern auch A-Topf-Stunden richten sich in vielen Fällen nicht nach zeitlichen Vorgaben oder Stundenplänen, sondern nach dem Bedarf. Vor allem KorrepetitorInnen betreuen beispielsweise nicht nur überdurchschnittlich viele Veranstaltungen, sondern leisten oft ein Vielfaches ihrer Lehrverpflichtung, ohne das in irgendeiner Weise abgegolten zu bekommen. Ein anderes typisches Beispiel: Eine Lehrkraft betreut ein Ensemble, das an einem Wettbewerb teilnimmt, und braucht die Ensemblestunden für die Wettbewerbsvorbereitung auf. Das

Ensemble erzielt einen ersten Preis mit Auszeichnung und ist berechtigt zur Teilnahme am Bundeswettbewerb. Die erforderlichen zusätzlichen Proben sind im Stundenbudget nicht vorgesehen...

#### 4. **Regelung von Höchstgrenzen der Tages- und Wochenarbeitszeit**

Bei der Novellierung unseres Dienstrechts wurde laut Antrag der Abgeordneten Mag. Riedl, Leichtfried, Moser, Gartner, Mag. Heuras, Ing. Gratzner, Mag. Karner, Razborcan, Ing. Rennhofer und Hofmayer zur GVBG-Novelle eine „Gleichschaltung der Dienstzeit der MusikschullehrerInnen mit anderen Bediensteten des öffentlichen Diensts“ angestrebt. Andere öffentlich Bedienstete haben entweder ‚normale‘ Dienstzeiten mit grundsätzlich beziehungsweise mehr oder weniger regelmäßigen 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche oder einen Turnusdienst mit geregelten täglichen Ruhezeiten, Wochenruhezeiten und Nachtarbeitszeiten. Bei MusikschullehrerInnen wird keine Rücksicht darauf genommen, ob etwa Konferenzen an Vormittagen von langen Unterrichtstagen oder Häufungen von Veranstaltungen an Wochenenden zu mitunter signifikanten Überschreitungen der vorgesehenen Dienstzeiten beziehungsweise Unterschreitungen der gesetzlichen Ruhezeiten führen.

#### 5. **Anerkennung der Überzeiten**

Das regelmäßige Üben ist eine unbedingte Voraussetzung, um unsere musikalische Kompetenz und technische Fitness zu erhalten. Wie auch im KOMU-Lehrplan gefordert, sind wir wichtige Vorbilder für unsere SchülerInnen – sei es durch eigene künstlerische Auftritte oder durch Demonstrationen im Unterricht. Wir können nicht glauben, dass von uns ein „positives Verhältnis zu unserem eigenen künstlerischen Wirken“ (<http://www.komu.at/lehrplan/allgemeinerteil.asp>) und anspruchsvolle pädagogische Leistungen im Rahmen unserer Lehrverpflichtung erwartet werden, für die wir uns in unserer Arbeitszeit nicht vorbereiten dürfen. Die meisten Musikschullehrkräfte sind nicht nur in ihrem kulturellen Umfeld wichtige KünstlerInnen, die als SolistInnen oder in Kammermusikalischen Besetzungen, Orchestern, Bands oder anderen Ensembles (Tanzformationen) hohen technischen und künstlerischen Anforderungen ausgesetzt sind. Die Bewältigung anspruchsvoller Musikliteratur oder Choreographien ist nur durch regelmäßiges Üben möglich!

#### 6. **Definition des Tätigkeitsprofils des Berufs Musikschullehrkraft**

Die derzeitige gesetzliche Formulierung der sonstigen Tätigkeiten: „ähnliche Bereicherungen des kulturellen Lebens in den Gemeinden“ (GVBG § 46c Abs. 4) definiert die Aufgaben der MusikschullehrerInnen nicht präzise. Musikschullehrkräfte nicht nur in ihrer pädagogischen Funktion, sondern unentgeltlich auch als KünstlerInnen zu Veranstaltungen hinzuzuziehen, und nicht nur zu Musikschulveranstaltungen, sondern auch zu Veranstaltungen ohne Musikschulbezug – wie es nicht nur vielerorts vorkommt, sondern sogar in der Studie thematisiert wurde – ist unstatthaft! Darüber hinaus leisten Musikschullehrkräfte vor allem im Zusammenhang mit Veranstaltungen oft Tätigkeiten, die nicht direkt zu ihrem Beruf gehören. Zumindest für regelmäßige und aufwendige Aufgaben wie beispielsweise Webdesign oder Licht- und Tontechnik gehören eigene Stunden und/oder eine separate Entlohnung vorgesehen.

#### 7. **Mindeststandards für Räumlichkeiten und Ausstattung**

Die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten und Arbeitsmittel sind in NÖ Musikschulen sehr unterschiedlich. Viele KollegInnen gleichen Mängel an Ressourcen und Infrastruktur aus, indem sie privates Equipment im Interesse ihrer SchülerInnen und eines zeitgemäßen Unterrichts freiwillig zur Verfügung stellen. Vielfach übernehmen Lehrkräfte jedoch unfreiwillig Aufgaben ihrer Dienstgeber. Beispielsweise die Verständigung der Schüler im Krankheitsfall wird vor allem in kleineren Musikschulen ohne Sekretariat oft auf die Dienstnehmer abgewälzt. Wünschenswert wären niederösterreichweit einheitliche Standards oder wenigstens eine gewisse Mindestausstattung: An jedem Musikschulstandort sollte es mindestens einen eigenen Raum mit Telefon, Kopierer, Computer mit Zubehör (Drucker) und Internet geben. Steht in einzelnen Filialen kein Telefonanschluss zur Verfügung, sind Musikschullehrkräfte schon allein für Notfälle mit einem Diensthandy auszustatten, oder es ist ihnen eine Kostenvergütung ähnlich dem Kilometergeld zu gewähren. Außerdem sollten Räumlichkeiten – nicht zuletzt aus gesundheitlichen Gründen – akustischen und baulichen Mindestanforderungen genügen, und Noten, Unterrichtsmaterialien, Büromaterialien sowie geeignete Dienstinstrumente in ausreichender Qualität (gemeint sind vor allem transportable Blas-, Zupf- oder Streichinstrumente, aber auch Schlaginstrumente, gestimmte Klaviere etc.) zur Verfügung gestellt werden...

#### 8. **Niederösterreichweit gültige Regelungen, Ombudsstelle für deren Einhaltung**

Derzeit gehen Gemeinden beziehungsweise Gemeindeverbände und MusikschulleiterInnen höchst unterschiedlich in gleichen Belangen vor. Einstufungen, Lohn-, Fahrt- und Reisekosten-Verrechnungen,

Unterrichtsfreistellungen, Fortbildungsmöglichkeiten und vieles mehr werden bisweilen willkürlich und nicht nachvollziehbar auf unterschiedliche Weise gehandhabt. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes verhindert eine Auseinandersetzung zwischen den Betroffenen und dem Arbeitgeber. Wir brauchen dringend eine unabhängige Kontrollmöglichkeit beziehungsweise eine Beschwerde- oder Ombudsstelle, um solchen Vorgangsweisen begegnen zu können.

### **9. Berücksichtigung der Situation von Mehrfachbeschäftigten**

Ein Großteil der Musikschullehrkräfte Niederösterreichs ist gezwungen, mehrere Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, da eine Vollbeschäftigung in einer Musikschule oft nicht möglich ist oder bewusst seitens des Arbeitgebers vermieden wird. Diesbezüglich gibt es keine Regelungen, die der Orientierung dienen, die Lehrkräfte stehen immer wieder vor schwierigen Situationen, zum Beispiel Überschneidungen bei verpflichtenden Konferenzen oder Musikschulveranstaltungen etc. Lehrkräfte von Mangelinstrumenten sind davon besonders betroffen: Sie müssen meist an zahlreichen Musikschulen arbeiten, um auf ein Stundenausmaß zu kommen, von dem sie finanziell leben können. Daraus resultieren viele, oft schwer zu bewältigende Verpflichtungen. Eine Musikschullehrkraft, die an verschiedenen Tagen in 4 Musikschulen tätig ist, müsste die 4-fache Menge beispielsweise an Konferenzen oder Abschlusskonzerten absolvieren – noch dazu obwohl die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass die Termine mit dem jeweiligen Unterrichtstag zusammenfallen...

### **10. Stundensicherheit zumindest während des Schuljahres**

Das Risiko von Abmeldungen der SchülerInnen wird derzeit vielfach auf dem Rücken der Musikschullehrkräfte ausgetragen, die dadurch – bisweilen sogar während eines Schuljahres – Stunden verlieren und damit Einkommensverluste hinnehmen müssen. Das ist ein untragbarer Zustand!

### **11. Gleichbleibende Förderkriterien**

Die derzeitige Situation ist für uns eine große Belastung: Scheinbar willkürlich wechseln jährlich die Kriterien und haben Einfluss auf Stundenkontingente und damit auch auf unsere Lehrverpflichtung. Wir wünschen uns mehr Transparenz in der Vergabe der Fördergelder und eine Einbindung in die Diskussion der Förderrichtlinien.

### **12. Abschaffung der Erwachsenenquote**

Das gemeinsame Musizieren aller Altersgruppen ist eine wertvolle soziale Bereicherung. Diesbezügliche Einschränkungen haben einen negativen Einfluss auf das kulturelle Leben der Gemeinden. Auch im KOMU-Lehrplan bekennen sich die österreichischen Musikschulen ausdrücklich dazu, „für Menschen in jedem Lebensalter offen zu stehen“ (<http://www.komu.at/lehrplan/allgemeinerteil.asp>). Außerdem wird derzeit nicht berücksichtigt, dass mit manchen Instrumenten und speziell mit einer Gesangsausbildung erst ab einem bestimmten Alter begonnen werden kann.

### **13. Obergrenzen für 25 Minuten-Einheiten und Gruppenstunden**

Die für jeden Schüler individuell zur Verfügung stehende Zeit nimmt tendenziell ab, die Anzahl von 25minütigen Einheiten und Gruppenstunden steigt kontinuierlich. Neue Anmeldungen sind vielerorts nur für ‚halbe‘ Einheiten und/oder Gruppenstunden möglich. Darauf, ob SchülerInnen hinsichtlich ihres Lernfortschritts oder musikalischer und sozialer Kriterien zusammenpassen, kann dabei oft keine Rücksicht genommen werden. In manchen Musikschulen ist 50minütiger Einzelunterricht bereits die Ausnahme, in einzelnen Schulen ist diese Unterrichtsform gar nicht vorgesehen. Vor allem Musikschullehrkräfte mit langen Wartelisten müssen oft einen Großteil ihrer Unterrichtsverpflichtung unter erschwerten Bedingungen abhalten. Aber gerade auch in Musikschulen ohne Wartelisten wird mitunter versucht, alle Schüler mit allen Mitteln unterzubringen. Gleichzeitig werden hohe Leistungen, die Teilnahme an Wettbewerben und die Einhaltung einer Prüfungsordnung gefordert, in der die Unterrichtsdauer und -form überhaupt nicht berücksichtigt wurde. Die Zunahme von „Fast-Food-Unterricht“ und Massenabfertigung führt zu einem Verlust von Qualität und zu einer Überbelastung der betroffenen Lehrkräfte.

### **14. Höhere Wertigkeiten für Gruppenstunden gestaffelt nach Gruppengröße**

Derzeit ist eine höhere Bewertung von Gruppenstunden erst ab 9 TeilnehmerInnen vorgesehen. Gruppenunterricht erfordert aber bereits ab 2 SchülerInnen einen deutlichen Mehraufwand in der Vor- und Nachbereitung einerseits und eine wesentlich höhere Belastung während der Unterrichtsstunde andererseits. Wir fordern eine Staffelung der höheren Wertigkeiten mit 2er-Gruppen, 4er-Gruppen, 8er-Gruppen, 12er-Gruppen, sowie eine Obergrenze für Früherziehungsgruppen von maximal 12 Kindern!