

NÖGEMEINDE

FACHJOURNAL FÜR GEMEINDEPOLITIK



SCHWERPUNKT. PERSONAL

Karriere in der Gemeinde



REFORM

Neues **Dienst- und Besoldungsrecht** für Gemeindebedienstete

NEUJAHRSEMPFANG

Bürgermeister **fordern Reformschritte** ein

Wie Ihre Gemeinde zum Leuchtturm als attraktive:r Arbeitgeber:in wird

Ein Praxisbeispiel aus der Stadt Hohenems

Donnerstag, 29. Februar 2024, 9:30 Uhr

Erfahren Sie von den Experten der BDO Austria und den Gemeindevertretern der Stadt Hohenems, wie Sie durch authentisches Employer Branding und gezielte Zertifizierung nicht nur ihre Arbeitgebermarke stärken, sondern auch nachhaltige Mitarbeiterbindung schaffen.



SPEAKER:INNEN:
Cornelia Schwaminger, Günter Toth

**Details und Anmeldung auf
kommunal.at/webinare**

Melden Sie sich dort auch direkt für unseren Webinar-Newsletter an, um keine Termine zu verpassen!

SCHWERPUNKT. PERSONAL



© svetazl - stock.adobe.com

Die Suche nach qualifiziertem Personal wird auch für Gemeinden immer schwieriger. Wie findet man die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

04 Reform

Neues Dienst- und Besoldungsrecht für Gemeindebedienstete

13 yunion-Vorsitzender Christian Storfa

„Ein Dienstrecht für die nächsten Jahrzehnte“

14 Perfekt ist nicht immer gut

AMS-Chefin Sandra Kern über Mitarbeitersuche

16 Musikschuletüde – con moto

Änderungen für Personal in Musikschulen

18 Am Puls der neuen Generation

Was junge Menschen von einem Job erwarten

22 Bewerbermanagement mittels Software

Wie Gemeinden heute neue Mitarbeiter suchen und finden

23 So geht Recruiting 2024

Tipps von Headhunterin Natascha Kornfeld-Ebner

POLITIK



© Erich Marschik

26 Neujahrsempfang des NÖ Gemeindevorstandes

Bürgermeister fordern Reformschritte ein

AUS ERSTER HAND

EIN MODERNES DIENSTRECHT



Es war eine **Jahrelange Forderung**, das NÖ Gemeindebediensteten-
dienstrecht zu modernisieren. Vordergründig deswegen, um den
Gemeindedienst für Neu- und Quereinsteiger weiterhin **attraktiv** zu
halten. Etwas weiter gedacht aber vor allem, um für die Gemeinde-
verwaltungen die bestmöglichen Mitarbeiter zu bekommen und damit
die Gemeindedienstleistungen **zukunftsfit** zu machen.

Die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite
waren natürlich auch durch unterschiedliche Interessen und Zielvor-
stellungen geprägt. Nichtsdestotrotz konnte durch Verhandlungen
auf Augenhöhe und einen sehr wertschätzenden Umgang in allen
strittigen Bereichen ein absolut vertretbarer Konsens erzielt werden.
Ich bin dafür unserem Gegenüber von der Yunion – an der Spitze
vertreten durch Christian Storfa – sehr dankbar. Und ich darf mich an
meiner Verhandlungsseite auch bei Matthias Stadler vom Städtebund
NÖ und Rupert Dworak vom SP-GVV herzlich bedanken. Eng aufein-
ander abgestimmt, war es in den Verhandlungen leichter, die Seite
der Kommunen als Dienstgeber gut zu vertreten. Perfekt beraten waren wir alle zusammen durch die Juristen der
Abteilung IVW3 beim Amt der NÖ Landesregierung und in Person
durch Mag. Johannes Landsteiner, der nun auch der neue Leiter der
Kommunalakademie NÖ ist.

Im Rahmen des neuen Dienstrechts wurden auch die Musiklehre-
rinnen und Musiklehrer mitverhandelt. Parallel dazu hat der Landtag
auch das NÖ Musikschulgesetz reformiert. Beides zusammen war
wohl am meisten – auch in der Öffentlichkeit – diskutiert. Und das
zurecht, weil es auch die weitreichendsten Änderungen bringen wird:
Die Musikschullehrerentlohnung wird einfacher und jetzt der gleichen
Systematik wie der gesamte andere Gemeindedienst unterliegen.
Bei den Musikschulen wurde auch ein Reformweg eingeleitet, der bis
längstens 2031 größere und effizientere Strukturen im ganzen Land
bringen wird. Herzlichen Dank hier vor allem an das Musikschulma-
nagement mit Tamara Ofenauer-Haas und Martin Lammerhuber an
der Spitze für den Weitblick und die Bereitschaft, diese Entwicklung
jetzt auch in den Regionen und Gemeinden zu begleiten.

Unterm Strich wird mit all diesen Neuerungen die **Flexibilität** bei
uns Dienstgebern steigen. Mindestens so sehr wird aber auch die
Verantwortung mitwachsen: Die **Verantwortung** für größtmögliche
Gerechtigkeit als Dienstgeber und die **Verantwortung** für größt-
mögliche **Menschlichkeit als Personalverantwortliche**. Jetzt geht's
ans Umsetzen und das in allen 573 Gemeinden. Die Informationen
dazu gibt's vollumfänglich in dieser NÖ Gemeinde.

BGM. DIPL.-ING. JOHANNES PRESSL, PRÄSIDENT



Neues Dienst- und Besoldungsrecht für Gemeindebedienstete



Das Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 bringt umfangreiche Neuerungen. Was ändert sich ab 2025? [VON JOHANNES LANDSTEINER](#)

Das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz in seiner Stammfassung ist mit Wirkung vom 1. Jänner 1962 in Kraft getreten und wurde im Jahr 1969 und im Jahr 1976 wiederverlautbart. Das derzeit für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeinden und Gemeindeverbänden geltende NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) wurde zahlreich novelliert, wobei hier vor allem die mit 1. Jänner 1990 in Kraft getretene Reform des Dienstrechts für Musikschullehrkräfte, die mit 1. Jänner 1998 in Kraft getretene Besoldungsreform, die mit 1. September 1999 in Kraft getretene Reform des Dienst- und Besoldungsrechts für Musikschullehrkräfte und die mit 1. September 2007 in Kraft getretene Reform des Arbeitszeitrechts für Musikschullehrkräfte zu nennen sind.

Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2017 zeigte bei ansteigendem Wirtschaftswachstum, sinkenden Arbeitslosenzahlen und unterdurchschnittlichen Bruttolöhnen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft insofern Handlungsbedarf, als neue Arbeitskräfte in die Privatwirtschaft drängten und die Gemeinden und Gemeindeverbände bei Neu- bzw. Nachbesetzungen vor große Herausforderungen

gestellt waren. Damit war es auch wenig überraschend, als der NÖ Landtag am 14. Dezember 2017 mit Resolution die NÖ Landesregierung aufgefordert hat, nach positiv abgeschlossenen Verhandlungen zwischen den Gemeindevertreterverbänden und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten dem Landtag entsprechende Gesetzesentwürfe für eine Dienstrechtsreform im Gemeindedienstrecht vorzulegen. Der Antragsbegründung sind die Motive des NÖ Landtages zu entnehmen: Es soll ein modernes und zeitgemäßes Dienst- und Besoldungsrecht geschaffen werden, um einerseits die gewohnte Qualität der Arbeit in den niederösterreichischen Gemeinden zu halten und andererseits neu übertragene Aufgaben gewährleisten zu können. Weiters soll Ziel der Reform eine Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen mit marktgerechter Entlohnung sein. Eine zeitgemäße Weiterentwicklung wäre die Veränderungen des Gehaltssystems in Richtung einer funktionsorientierten Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und die Abflachung der Gehaltskurven. Die Entlohnung sollte sich jedoch mehr an den zu leistenden Tätigkeiten und Funktionen orientieren. Qualifizierungen durch praktische Erfahrung und fachspezifische Weiterbildung, speziell im Kinderbetreu-

Es soll ein modernes und zeitgemäßes Dienst- und Besoldungsrecht geschaffen werden, um einerseits die gewohnte Qualität der Arbeit in den Gemeinden zu erhalten und andererseits neu übertragene Aufgaben gewährleisten zu können.



MAG. JOHANNES LANDSTEINER

ist Leiter der
Kommunalakademie NÖ

Einstieg & Karriere



Anrechnung von Berufserfahrung und zwingender Vorbildung

Eine besondere Herausforderung und Verantwortung stellt die Flexibilität bei Anrechnung von Berufserfahrung für die Gemeinden und Gemeindeverbände als Dienstgeber dar. Durch den hohen Ermessensspielraum wird insbesondere die in Niederösterreich stark ausgeprägte Gemeindeautonomie betont.

Mit Beschluss des Gemeinderates (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates bzw. bei handwerklichen Verwendungen: durch den Magistrat) können für die vorgesehene Verwendung dienliche Berufserfahrungen (Berufseinschlägigkeit) angerechnet werden. Die Berufseinschlägigkeit ist im Einzelfall anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind. Diese Berufseinschlägigkeit liegt jedenfalls dann vor, wenn eine fachliche Erfahrung vermittelt wurde

durch die eine fachliche Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz weitestgehend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Die Beurteilung, ob und bejahendenfalls in welchem Ausmaß Berufserfahrung angerechnet wird, ist anhand sachlicher Gesichtspunkte unter gleichzeitigem Ausschluss von Gleichheitswidrigkeiten vorzunehmen. Die Anrechnung von Berufserfahrung muss dabei aber nicht zwingend in zeitlicher Hinsicht vorgenommen werden, sondern kann auch durch monetäre Anrechnung in Form der Gewährung einer Erfahrungszulage erfolgen, was im Ergebnis eine Umrechnung des anrechenbaren Zeitraums in einen Geldwert bedeutet und damit in Hinblick auf den Vorrückungszeitraum von sechs Jahren die Anrechnung sofort schlagend wird.

Verwendungsaufstieg

Im Sinne der Durchlässigkeit soll in bestimmten Verwendungen bei entsprechender Leistungsbeurteilung ein Aufstieg in die nächsthöhere Verwendungsgruppe ermöglicht werden. Beispielsweise soll dies für Bedienstete im technischen Dienst sowie im Verwaltungsdienst dann der Fall sein, wenn ein einschlägiges Bachelorstudium absolviert wurde und eine siebenjährige Tätigkeit in der Verwendung „Gehobener Dienst“ vorliegt.

Optionsrecht

Vertragsbedienstete, deren privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeinden oder Gemeindeverbänden zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024 begründet wurden und auf deren Dienstverhältnisse das GVBG zur Anwendung gelangt, sollen von 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2025 schriftlich und ohne Beifügung von Bedingungen und Befristungen erklären können, dass für sie die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 frühestens ab 1. Jänner 2025 anzuwenden sind.

👉 Im Sinn der zeitgemäßen Weiterentwicklung des Gehaltssystems in Richtung funktionsorientierter Entlohnung können Funktionsdienstposten auch für **Schlüsselkräfte und Fachexperten und -expertinnen** vorgesehen werden.



Funktionsdienstposten

Im Sinne der vom NÖ Landtag geforderten zeitgemäßen Weiterentwicklung des Gehaltssystems in Richtung einer funktionsorientierten Entlohnung in stärkerer Orientierung an den zu leistenden Tätigkeiten und Funktionen wurde die Möglichkeit eröffnet, Funktionsdienstposten nicht nur für Leitungspositionen, sondern auch für Schlüsselkräfte und Fachexpertinnen bzw. Fachexperten vorzusehen. Für diese Tätigkeiten werden entsprechend hohe und dienstaltersbezogene Funktionszulagen vorgesehen.

All diese Funktionsdienstposten sind wie bereits bisher jedenfalls im Dienstpostenplan vorzusehen und mit Verordnung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes einer Funktionsgruppe zuzuordnen, wobei im NÖ GBedG 2025 mit einem Zuordnungsschema die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegeben werden. In den Funktionsgruppen sind Funktionszulagen enthalten, die nach fünf-, zehn- und letztlich zwanzigjähriger Zugehörigkeit in der Funktionsgruppe automatisch angehoben werden. Bei einigen Verwendungen ist zudem zur Begründung eines Anspruchs auf

die jeweils höchstmögliche Funktionsgruppe eine einschlägige universitäre Ausbildung (z.B. Führungskräfteausbildung im Public Management) mit mindestens 15 ECTS-Anrechnungspunkten nachzuweisen, soweit eine dieser Funktionsgruppen mit Verordnung des Gemeinderates diesen Funktionsdienstposten zugeordnet ist.

Bei Abberufung von dem Funktionsdienstposten, die nur bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung erfolgen kann, entfällt die Funktionszulage. Soweit aber die Abberufung infolge einer Organisationsänderung erfolgt, besteht Anspruch auf eine befristete Ausgleichsvergütung.

Im Bereich der Musikschulen soll mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 ermöglicht werden, neben der Schulleitung auch weitere Funktionsdienstposten zu schaffen. In den Musik-(und Kunst-)schulen sollen nunmehr auch für die stellvertretende Leitung sowie für die Standortleitung Funktionsdienstposten vorgesehen werden können. (siehe auch Seite 16)

Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical) soll auch das Institut des „Alterssabbaticals“ für Bedienstete, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, geschaffen werden. Inhaltlich unterscheidet sich das Alterssabbatical insbesondere in der Möglichkeit, eine Rahmenzeit von zwei bis sieben vollen Dienstjahren wählen zu können, wobei eine Freistellung von einem halben Jahr bis zu dreieinhalb Jahren möglich sein soll. Mit der damit gewonnenen höheren Flexibilität hinsichtlich der Länge der Rahmenzeit kann erreicht werden, dass individuelle Bedürfnisse der Bediensteten gerade im höheren Erwerbsalter noch besser berücksichtigt werden können. Die Inanspruchnahme der Freistellung soll direkt vor dem Regelpensionsalter möglich sein, um einen Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu schaffen.

Des Weiteren sollen Bedienstete, die mit einem Funktionsdienstposten betraut wurden und zwar dienstfähig sind, jedoch nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihre Verwendung erfordert, beantragen können, dass Ihnen die Funktionsverwendung unter Entfall der Funktionszulage unwiderruflich entzogen wird. Um finanzielle Verluste der Bediensteten durch diese Maßnahme abzufedern, ist eine Ausgleichsvergütung vorgesehen, die auslaufend degressiv auf sechs Jahre ausgestaltet ist.

Arbeitszeit

Detaillierte Abgrenzung zwischen Mehrstunden und Überstunden

Nach der derzeitigen Rechtslage besteht vorwiegend bei Teilbeschäftigung aber auch bei gleitender Arbeitszeit Abgrenzungsschwierigkeiten in Bezug auf Überstunden und bloßer Mehrarbeit. Mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 soll unter Rücksicht auf die vorliegende Judikatur eine einfache und konkrete Abgrenzung zwischen Mehrleistungen und Überstunden vorgenommen werden.

Demnach handelt es sich um Mehrleistungen, wenn über Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen ist. Bei Gleitzeit liegt Mehrleistung nur dann vor, wenn dadurch die Solldienstzeit (fiktive Normaldienstzeit) überschritten wird. Überstunden hingegen liegen erst dann vor, wenn durch diese Mehrleistung eine Überschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit eintritt oder Mehrleistung an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Bei Gleitzeit hingegen liegen Überstunden vor, wenn durch Mehrleistung die Tagesdienstzeit von zehn Stunden überschritten wird oder die Mehrleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens (Rahmenzeit) oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Die Vergütung von Mehrleistungen und Überstunden wird nunmehr in den gesetzlichen Bestimmungen ausdrücklich geregelt.

Flexibilität durch Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten (Tearbeit)

Zur Erreichung einer längeren Freizeit kann die Dienstzeit in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 52 Wochen flexibel aufgeteilt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die regelmäßige Wochendienstzeit nicht überschreitet. Diese flexible innerdienstliche Dienstzeitregelung ist für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen festzulegen, wobei insbesondere der Dienstzeitrahmen, die fiktive Normaldienstzeit, Anwesenheitspflichten, die Länge der Durchrechnungszeiträume, Übertrag, Verfall, Abbau und Ausgleich von zeitlichen Mehrleistungen sowie die (finanzielle) Bewertung der erbrachten Zeiten und Dienste zu regeln sind. Überdies kann mit Bediensteten vereinbart werden, dass regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in einer von den Bediensteten gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichtet werden (z. B. Homeoffice).

Ruhepause bei mehr als sechsstündiger Tagesarbeitszeit zählt zur Dienstzeit

Mit der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG wurden die Mitgliedstaaten u.a. verpflichtet Regelungen über eine Ruhepause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden in innerstaatliches Recht umzusetzen. Arbeitszeit selbst hat zwei Komponenten: einerseits die arbeitszeitrechtlichen Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie, der Gesetze und Verordnungen und der innerorganisatorischen Bestimmungen in den Gemeinden oder Gemeindeverbänden und andererseits die Vergütung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeitrichtlinie selbst regelt jedenfalls nicht die Vergütung.

Bislang wurde mit dem Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebedienstetendordnung 1976, LGBl. Nr. 84/2016, bestimmt, dass es den Gemeinden und Gemeindeverbänden freigestellt ist, die Ruhepause innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit einzuräumen. Mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 soll nunmehr vorgesehen werden, dass sowohl im NÖ GBedG 2025 als auch im Altrecht (ab 1. April 2024) die Ruhepause zur Dienstzeit zählt.



Entlohnung



☞ Mit dem Gemeinde-Dienst-rechtsreformgesetz 2023 soll eine einfache und konkrete **Abgrenzung zwischen Mehrleistungen und Überstunden** vorgenommen werden.



Höhere Einstiegsgehälter und Abflachung der Gehaltskurven

Nach der Vorgabe des NÖ Landtages wurden die derzeitigen Entlohnungsschemen in der Art umgestaltet, dass die Anfangsbezüge angehoben und die Endbezüge und damit die Gehaltskurve abgeflacht wurden. Dies hat den Effekt, dass sich für Neueintritte bereits unabhängig von allfälligen Anrechnungszeiten ein höheres Monatsentgelt ergibt, als nach bisher geltenden Besoldungsrecht und ein Anreiz geschaffen wird, um den Gemeindedienst für die Berufswahl attraktiv zu machen. Durch weitere Anreize wie bspw. Jubiläumsbelohnung bereits nach fünfjähriger Dienstzeit, Verwendungsaufstieg, Funktionszulagen für Schlüsselkräfte und Fachexperten, automatische Anhebung von Funktionszulagen ab fünfjähriger Tätigkeit und Alters-

sabbatical soll die Fluktuationsquote gering gehalten werden. Durch die Abflachung der Entlohnungsschemen wird ein Ausgleich zu den erhöhten Anfangsbezügen hergestellt.

Der Forderung des NÖ Landtages in seiner Resolution, Qualifizierungen durch praktische Erfahrung und fachspezifische Weiterbildung speziell im Kinderbetreuungsbereich verstärkt zu berücksichtigen, wurde insofern Rechnung getragen, als einerseits nunmehr dienstrechtliche Regelungen über Betreuungs- und Hilfspersonal in allen Tagesbetreuungseinrichtungen verankert wurden und andererseits die Gehaltskurven für das Betreuungs- und Hilfspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen nicht durch Beibehaltung der theoretischen

Lebensverdienstsumme abgeflacht, sondern der Gehaltsverlauf auch deutlich angehoben wurde.

In jedem Verwendungszweig sind drei Verwendungsgruppen (Fachdienst, Gehobener Dienst und Höherer Dienst) vorgesehen. Abweichend davon sind in den Verwendungszweigen Elementar- und sozialpädagogischer Dienst sowie Gemeindegewachsdienst nur zwei Verwendungsgruppen (Fachdienst, Gehobener Dienst) und im Hilfsdienst und Assistenzdienst jeweils nur eine Verwendungsgruppe vorgesehen. Die Verwendungsgruppen beinhalten durchgängig sieben Entlohnungsstufen, wobei die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen (Erfahrungsanstieg) nach jeweils sechs Jahren erfolgt.

Neuordnung der Jubiläumsbelohnung

Um die Treue von Vertragsbediensteten bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu belohnen, sollen Jubiläumsbelohnungen zusätzlich zu den bisherigen Dienstzeiten von 25 und 40 Jahren auch bereits nach 5, 10 und 15 Dienstjahren bei der Gemeinde gebühren und somit teilweise auf frühere Zeitpunkte verschoben werden. Anders als bisher soll aber für die Ermittlung der Jubiläumsbelohnung nur mehr die Dauer des Dienstverhältnisses zur jeweiligen Gemeinde betrachtet werden und Vordienstzeiten unberücksichtigt bleiben.

Qualitative Leistungszulagen für qualitative Mehrarbeit

Für den Fall, dass die Bedeutung des Dienstpostens die Verantwortlichkeit vergleichbarer Verwendungen erheblich übersteigt, kann der Gemeinderat allgemein oder im Einzelfall (in Städten mit eigenem Statut: der Stadtsenat) eine qualitative Leistungszulage gewähren. Bei der Gewährung der qualitativen Leistungszulage ist von der jeweiligen Gemeinde insgesamt eine kohärente Vorgangsweise zu wählen.

Neuregelung der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen

Anstelle der bisher sehr komplexen Bestimmungen über die Zusammenrechnung einzelner Dienstverhinderungen soll im NÖ GBedG 2025 eine Zusammenrechnung von Dienstverhinderungen insofern verändert und vereinfacht werden, als bei der Ermittlung der Entgeltfortzahlungsfristen alle Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als sechs Monaten innerhalb der letzten drei Jahre zusammenzurechnen sind.

Beendigung von Dienstverhältnissen

“ Abweichend von der bisherigen Rechtslage **bedarf eine Kündigung der Schriftform.** ”

Misstände, Pflichtverletzungen und Leistungsbeurteilung

Bei Wahrnehmung von Misständen bei der Dienstverrichtung soll ebenso wie bei Wahrnehmung von Dienstpflichtverletzungen der Dienstgeber nunmehr verpflichtet sein, eine ausführliche Dokumentation in Verbindung mit einer erforderlichen Ermahnung zu erstellen, soweit die Verfehlungen nicht unmittelbar eine Kündigung, Entlassung oder Abberufung von einem Funktionsdienstposten nach sich ziehen. Damit wird dem Dienstgeber die Rechtfertigung für nachfolgende Personalmaßnahmen und die Erleichterung der Beweislast für eine allfällig gerichtliche Nachprüfung ermöglicht. Umgekehrt besteht für Bedienstete nach Dienstpflichtverletzungen

die Chance auf Vermeidung von Fehlverhalten und Verbesserung der Dienstleistung ohne sofort mit Konsequenzen des Fehlverhaltens konfrontiert zu sein. Nach Ausspruch der Ermahnung ist neben der Dokumentation des Fehlverhaltens in einem angemessenen Zeitraum eine schriftliche Leistungsbeurteilung vorzunehmen, die der oder dem Bediensteten zur Kenntnis zu bringen ist. Wird bei der Leistungsbeurteilung nach einer Ermahnung festgestellt, dass der im Allgemeinen erzielbare angemessene Arbeitserfolg nicht aufgewiesen wurde, liegt ein Grund vor, der den Dienstgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses berechtigt.

Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen

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 länger als ein Jahr erforderlich ist.

Ex lege Beendigung bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst

Der Dienstgeber ist zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses u. a. berechtigt, wenn Vertragsbedienstete ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen. Soweit eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst ununterbrochen fünf Arbeitstage dauert, soll aber keine Entlassung erforderlich oder allenfalls die Abwesenheit als vorzeitiger Austritt zu werten sein, sondern eine ex-lege-Beendigung des Dienstverhältnisses eintreten.

Durch diese Regelung soll Rechtssicherheit in jenen Fällen geschaffen werden, in denen Vertragsbedienstete ohne Abgabe einer Erklärung bzw. ohne Angabe eines Dienstverhinderungsgrundes für einen Zeitraum von ununterbrochen fünf Arbeitstagen dem Dienst fernbleiben. Sollte sich nach Ablauf dieser Frist ergeben, dass eine Rechtfertigung für die Dienstabwesenheit vorgelegen hat, aber unabwendbare Hindernisse einer rechtzeitigen Meldung entgegenstanden sein, tritt die Beendigungswirkung nicht ein.

Kündigung ohne Angabe eines Grundes

Abweichend von der bisherigen Rechtslage bedarf eine Kündigung der Schriftform. Binnen der ersten drei Jahre des Dienstverhältnisses kann die Kündigung durch den Dienstgeber ohne Angabe einer Begründung erfolgen. 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 drei Jahren eintreten. Vergleichbare Regelungen finden sich auch für Gemeindebedienstete in Vorarlberg (fünf Jahre) und Wien (drei Jahre).

Allgemeines



Straffung und Modernisierung der Dienstzweige

Das Dienstzweigeverzeichnis erfüllt in vielen Bereichen nicht mehr die Anforderungen des Gemeindedienstes. Es wurde daher einer Überarbeitung unterzogen und gleichzeitig gestrafft: Aus den derzeit rund 100 Dienstzweigen wurden im NÖ GBedG 2025 insgesamt 24 Tätigkeitsprofile in acht Verwendungszweigen erstellt. Jedes Tätigkeitsprofil ist mit Ausnahme der Musik- und Kunstschullehrkräfte jeweils einer Verwendung und einer Verwendungsgruppe zugeordnet. Das Tätigkeitsprofil der Musik- und Kunstschullehrkräfte ist differenziert nach Ausbildung drei Verwendungsgruppen zugeordnet, da diese Berufsgruppe insofern privilegiert ist, als die Entlohnung nach Ausbildung und nicht nach vorgesehener Dienstpostenwertigkeit erfolgt. Für alle anderen Bediensteten ist weiterhin die Wertigkeit des zu besetzenden Dienstpostens entsprechend dem Dienstpostenplan (Stellenplan) für die Entlohnung maßgebend.

Um zu gewährleisten, dass in Bezug auf die Dienstpostenwertigkeit und letztlich Zuordnung zu Dienstzweigen bzw. Verwendungszweigen

und Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppen zwei unterschiedliche Besoldungssysteme – nämlich altes und neues Dienstrecht – nebeneinander bestehen können, wird in einer Verordnung der NÖ Landesregierung vorgesehen werden, welche Verwendungszweige und Verwendungen den Dienstzweigen nach den Anlagen 1, 1a und 1b zur GBDO und nach der Anlage 1 zum GVBG entsprechen.

Überdies wird im NÖ GBedG 2025 erstmals auch die Möglichkeit von Mischverwendungen vorgesehen, wobei schon im Dienstvertrag zu definieren ist, in welchem prozentuellen Ausmaß eine Zuordnung in die unterschiedlichen Verwendungszweige erfolgt. Dabei hat die Anrechnung von Berufserfahrung oder zwingender Vorbildung für jeden zugeordneten Verwendungszweig bzw. für jede zugeordnete Verwendung gesondert zu erfolgen.

Das Monatsentgelt ergibt sich aus der prozentuellen Verteilung des für die jeweilige Verwendung vorgesehenen Monatsentgelts unter Zugrundelegung des für die jeweilige Verwendung festgelegten Beschäftigungsausmaßes.

„Erstmals wird die **Möglichkeit von Mischverwendungen** vorgesehen.“



FAZIT

Insgesamt kann das geplante NÖ GBedG 2025 als modernes und zeitgemäßes Gesetzeswerk den Gemeinden und Gemeindeverbänden eine Grundlage bieten, die Bediensteten adäquat und leistungsbezogen zu entlohnen.

Dabei wird den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch den großen Ermessensspielraum eine Verantwortlichkeit mit auf dem Weg gegeben, die in diesem Ausmaß bisher nicht vorhanden war. Ohne umfangreiche oder detailhafte Dienstpostenbewertungen kann außerhalb sondervertraglicher Regelungen in den einzelnen Aufgabenbereichen eine individuell abgestimmte Besoldung geboten werden, die hochqualifiziertes Personal ansprechen wird und daher die Leistungsfähigkeit und die hohe Qualität der Gemeindearbeit nicht nur erhalten, sondern stärken wird.

Die Attraktivität einer Beschäftigung wird aber nicht nur durch den bloßen Blick in die Entlohnungsschemen bestimmt, sondern ist von zahlreichen Begleitumständen geprägt. Das NÖ GBedG 2025 enthält diesbezüglich viele Werkzeuge, die den Gemeinden und Gemeindeverbänden in die Hand gegeben werden, um sich als attraktive Dienstgeber sich am Arbeitsmarkt behaupten zu können. Nunmehr liegt es im Geschick jeder einzelnen Gemeinde und jedes einzelnen Gemeindeverbandes diese Werkzeuge auch richtig einzusetzen.

Aufwertung des Gruppenunterrichts für Musikschullehrkräfte

Um den höheren Anforderungen des Gruppenunterrichts in den Hauptfächern Rechnung zu tragen, sind Unterrichtseinheiten in den Hauptfächern ab drei Schülerinnen oder Schüler mit einem Aufwertungsfaktor von 1,1 bis 1,4 zu bewerten sowie eine zusätzliche Erhöhung im Hauptfach

Elementare Musikpädagogik und im Hauptfach Tanz vorzunehmen. Zudem sind Unterrichtseinheiten in Ergänzungsfächern mit mindestens neun Schülerinnen oder Schülern mit dem Faktor 1,2 zu bewerten.

WEITERBILDUNG

Info-Seminare zum neuen Dienstrecht

In kompakten Veranstaltungen bietet die Kommunalakademie NÖ einen Überblick über die neuen Regelungen.

Die Kommunalakademie NÖ wird in ganz Niederösterreich Großveranstaltungen zum Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 abhalten.

In diesen Info-Seminaren wird in rund zwei Stunden ein Überblick über das neue NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 sowie über die begleitenden Änderungen in den bestehenden Dienstrechtsgesetzen gegeben.

Zielgruppe sind vorwiegend die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Amtsleitungen der niederösterreichischen Gemeinden.

Diese Veranstaltungen finden jeweils von 9 Uhr bis 12.30 Uhr zu folgenden Terminen statt:

- 16.2. Event- & Seminarhotel Das Steinberger GmbH**
Hauptstraße 28, 3033 Altllengbach
- 19.2. Hotel Therme Laa**
Thermenplatz 3, 2136 Laa an der Thaya
- 20.2. Stadtsaal Hollabrunn**
Josef Weislein Straße 11, 2020 Hollabrunn
- 23.2. Bettfedernfabrik**
Kulturstraße 1, 2522 Oberwaltersdorf
- 27.2. Steinfeldzentrum Breitenau**
Kirchenplatz 7, 2624 Breitenau
- 28.2. Stadthalle Ybbs an der Donau**
Kaiser-Josef-Platz 2, 3370 Ybbs an der Donau
- 29.2. Stadtsaal Waidhofen an der Thaya**
Franz Leisser-Straße 2, 3830 Waidhofen/Thaya
- 1.3. Hotel Schloss Haindorf**
Krumpöck-Allee 21, 3550 Langenlois ■■■

i Information

Kommunalakademie NÖ
Tel. 02742 / 9005-12631
E-Mail: kommak@noel.gv.at
www.kommak-noe.at

WOHNBAU

Die Gemeinschaft im Mittelpunkt

GED baut Vollholz-Kindergarten in Ternitz.

Die GED-Baugruppe realisiert gemeinsam mit der Bau- und Wohnungsgenossenschaft MöGen einen neuen Kindergarten in Ternitz/Pottschach. Auf 700m² entsteht hier eine dreigruppige Betreuungseinrichtung mit Bewegungsraum.

Dabei wird auf Holzmassivbauweise und Niedrigstenergiestandard gesetzt. Durch eine Photovoltaik-Anlage wird zusätzlich Energie gewonnen. Die GED ist als Vollholz-Profi für ihre nachhaltigen Wohnkonzepte mit behaglichem Raumklima bekannt und hat sich im Bereich von Passiv- und Niedrigstenergiehäusern einen Namen gemacht. Nun werden mit dem Bau von ökologisch nachhaltigen und

energieeffizienten Kommunalbauten neue, wenn auch nicht unbekannt Wege beschritten. „Wohlfühl-Bauten sind unsere Passion“, erklärt Geschäftsführer Dietmar Geiger. „Unser oberstes Ziel – neben der Einhaltung des Zeit- und Kostenplans – ist es, den Kindergarten zu einem Wohlfühlort für alle zu machen.“

Der Rohbau steht bereits und der Innenausbau ist im vollen Gange. „Bisher läuft alles genau nach Bauzeitplan“, so Geiger. Die Eröffnung ist für September 2024 geplant. ■■■



© Marginter Architekten

i G.E.D. Wohnbau GmbH

Landstraßer Hauptstraße 71 / Stiege 2 / 207
1030 Wien
Tel.: +43 1 713 50 00
E-Mail: office@ged-wohnbau.at
www.ged-wohnbau.at

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

GEWERKSCHAFT

„Ein Dienstrecht für die nächsten Jahrzehnte“

Christian Storfa, younion-Vorsitzender in Niederösterreich, verrät im Interview Details zum neuen Dienstrecht. [🔗](#) VON OSWALD HICKER

Das neue Dienstrecht für Niederösterreich wurde erarbeitet.

Wie sind die Verhandlungen dazu gelaufen?

Christian Storfa: Wir sind im Frühsommer 2023 in die intensive Phase der Verhandlungen gegangen. Bei mehreren Terminen haben wir das alte Dienstrecht durchgearbeitet. Ich kann sagen, dass es harte, aber faire Verhandlungen auf Augenhöhe waren und das in einem Klima von gegenseitiger Wertschätzung. Weiters bin ich sehr dankbar dafür, dass es uns durch die offenen Diskussionen gelungen ist, verschiedene Standpunkte aufzuzeigen.

Warum genau braucht es ein neues Dienstrecht?

Das bisherige Dienstrecht stammt aus dem Jahr 1976 und ist dementsprechend in die Jahre gekommen. Insbesondere die dienstrechtlichen Regelungen zu Fragen bezüglich Telearbeit, Digitalisierung, Homeoffice oder des längeren Verbleibs im Erwerbsleben finden sich im neuen Dienstrecht. Dies gilt dann für alle, die ab dem 1. Jänner 2025 in ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde eintreten, sowie für jene zwischen dem 1. Jänner 2022 und dem 31. Dezember 2024 eingetretenen Bediensteten, die freiwillig erklären in das neue Dienstrecht wechseln zu wollen.

Ein paar Punkte des neuen Dienstrechts haben Sie bereits genannt. Welche Highlights finden Bedienstete noch?

Es gibt zum Teil deutlich höhere Einstiegsgehälter, die es den Gemeinden erleichtern sollen, qualifiziertes Personal zu finden. Weiters wird es die bezahlte Ruhepause geben, sie gilt auch für diejenigen, die im alten Dienstrecht verankert sind und wird mit 1. April 2024 in Kraft treten. Das ist uns gelungen, weil wir als Gewerkschaft uns stark dafür eingesetzt haben. Weitere Highlights sind die Möglichkeit zu Telearbeit, die Möglichkeit, ein Alterssabbatical



Christian Storfa, Landesvorsitzender der Gewerkschaft younion:
„Insbesondere die dienstrechtlichen Regelungen zu Fragen bezüglich Telearbeit, Digitalisierung, Homeoffice oder des längeren Verbleibs im Erwerbsleben finden sich im neuen Dienstrecht.“

in Anspruch zu nehmen und eine verbesserte Regelung beim Jubiläumsgeld.

Zu guter Letzt: Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis?

Wir sind zuversichtlich, dass wir mit all diesen Regelungen ein Dienstrecht geschaffen haben, das den Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte gerecht wird. Da wir jedoch wissen, wie schnell sich dienstrechtlichen Anforderungen ändern können, haben wir vereinbart, das Dienstrecht sozialpartnerschaftlich zu evaluieren.

Selbstverständlich wird die younion nicht müde werden, auch weiterhin im Altrecht als auch im neuen Dienstrecht Verbesserungswünsche zu äußern und mit dem Verhandlungspartner zu besprechen. ■■■

👉 Es gibt zum Teil **deutlich höhere Einstiegsgehälter**, die es den Gemeinden erleichtern sollen, qualifiziertes Personal zu finden.



Christian Storfa

JOBVERMITTLUNG

Perfekt ist nicht immer gut

AMS-Chefin Sandra Kern über Angebote für Gemeinden auf der Suche nach den geeigneten Mitarbeitern.  VON OSWALD HICKER

Gemeinden sind einer der größten Arbeitgeber Niederösterreichs. Es gilt, mehr als 20.000 verschiedene Posten zu besetzen. Wie schafft eine Gemeinde es am besten, zu guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kommen?

Sandra Kern: Wie für andere Unternehmen geht es darum, den Job gut zu beschreiben und diverse Kanäle zu nutzen. Das normale Zeitungsinserat ist nur mehr ein kleiner Teil. Es geht auch darum, AMS-Kanäle aber auch Social Media zu nutzen. Die Auswahl, wie ich die freie Stelle kommuniziere, ist also der erste Schritt.

Hat das AMS Empfehlungen, oder muss sich jede Gemeinde selbst schlau machen, welcher Kanal am besten geeignet ist?

Ich möchte unsere AMS-Job-App bewerben, aber es gibt natürlich auch andere. Die größte Herausforderung ist es, das so niederschwellig wie möglich zu machen. Viele große Unternehmen machen Bewerbungen nur mehr online. Das ist für unser Klientel schwierig, weil sie oft nicht so online-fit ist oder weil die Lebensläufe Lücken haben.

Gibt es für Gemeinden, die Mitarbeiter suchen, spezielle Anlaufstellen beim AMS?

Wir haben in jeder unserer 22 Regionalgeschäftsstellen eine Abteilung „Service für Unternehmen“. Dort gibt es eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auch die Gemeinden betreuen. Es gibt Geschäftsstellenleiter, die einmal pro Jahr alle Gemeinden im Bezirk besuchen. Weiters gibt es die Servicestelle für Unternehmensmitarbeiter, die immer im engen Kontakt mit den Personalverantwortlichen in den Gemeinden ist. Meistens ist das der Amtsleiter, aber es kann natürlich auch eine andere Person sein.

Wie ist der normale Weg, wenn eine Gemeinde einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sucht?

Grundsätzlich ist es so: Ich bin die Gemeinde XY. Ich melde eine Stelle beim AMS und spreche mich mit dem „Service für Unternehmen“-Mitarbeiter zusammen. Dann geht es darum, dass man das Job-Inserat so gestaltet, dass es für Jobsuchende attraktiv ist. Wir können eine Vorauswahl treffen.

Wenn eine Gemeinde mehrere Leute sucht, können wir auch Job-Börsen anbieten. Das können wir dann aber nicht für einzelne Stellen machen.

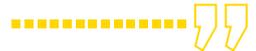
Also für größere Gemeinden oder für Gemeindeverbände wäre das eine Option? Wie sieht so eine Job-Börse aus?

Wir treffen eine Vorauswahl, welche unserer Kunden und Kundinnen vom Profil her zur Stelle passen. Die bestgeeigneten fünf Personen sind dann bei der Jobbörse direkt vor Ort. Also entweder bei uns in der Regionalgeschäftsstelle, wo sich der Arbeitgeber vorstellen kann, oder teilweise auch im Betrieb selbst.

Sind Gemeinden Arbeitgeber, die von Jobsuchenden häufiger kontaktiert werden, oder gibt es Distanzängste gegenüber dem öffentlichen Dienst?

Ich glaube, das hängt von der Kundin, vom Kunden ab. Wenn es jemand ist, der Wert darauf legt, langfristig einen sicheren Arbeitgeber zu haben, dann glaube ich, sind Gemeinden sehr gute Arbeitgeber. So wie alle anderen Bereiche auch, sind die Gemeinden gerade sehr gefordert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, egal ob das jetzt Bauhof ist oder in der Verwaltung. Aber ich glaube trotzdem, dass die Gemeinden durchaus einen Vorteil gegenüber Privatunternehmer haben. Besonders durch das neue

“ Durch das neue Dienstrecht wird es noch attraktiver, in den Gemeindedienst zu wechseln.



“ Wenn eine Gemeinde mehrere Leute sucht, können wir auch Job-Börsen anbieten.



Dienstrecht wird es noch attraktiver, in den Gemeindedienst zu wechseln.

Was sind die Vorteile, die Gemeinden im Wettbewerb um Arbeitskräfte ausspielen können?

Die Gemeinde hat oft den Vorteil, dass sie in der Nähe ist. Sie ist ein Arbeitgeber, wo man

“ Viele große Unternehmen machen **Bewerbungen nur mehr online**. Das ist für unser Klientel oft schwierig, weil sie oft nicht so online-fit ist oder weil die Lebensläufe Lücken haben.



Sandra Kern
Landesgeschäftsführerin
des AMS Niederösterreich



© Man7

vielleicht in die nächste oder übernächste Gemeinde fahren, aber keine Stunde pendeln muss. Auch, dass eine Gemeinde ein soziales Netzwerk ist, das man gut kennt und wo ein guter Einstieg möglich ist, ist ein großer Vorteil.

Das AMS arbeitet auch mit der „Menschen und Arbeit GmbH“ zusammen. Wie sieht hier eine Möglichkeit der Kooperation aus?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dort angestellt und werden der Gemeinde für eine gewisse Zeit und für ein gewisses Entgelt überlassen. Ziel ist, dass die Gemeinde die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter übernimmt, wenn es passt. Unser Ziel ist bei all diesen Programmen ist natürlich die Integration in den ersten Arbeitsmarkt¹.

Wie wird das finanziert?

Die Förderung finanziert das AMS gemeinsam mit dem Land Niederösterreich.

Welche Möglichkeiten gibt es im Bereich Fortbildung?

Wir bilden etwa Kinderbetreuerinnen gemeinsam mit WIFI und dem BFI aus. Das Projekt „Aqua“ (arbeitsplatznahe Qualifizierung) geht über die Mensch und Arbeit GesmbH. In drei Monaten bekommt eine Person, die Arbeit sucht, von uns den normalen Leistungsbezug, ist aber in der Ausbildung und arbeitet teilweise schon im Kindergarten als Betreuerin. Wir glauben, dass das sehr gute Möglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen sind, aber auch für ältere Arbeitnehmerinnen, die selbst Kinder auf- bzw. erzogen haben.

Wo können sich interessierte Gemeinden melden?

Die Menschen und Arbeit GesmbH hat alle Gemeinden kontaktiert, um über diese Möglichkeit zu informieren. Den Kurs beim WIFI oder BFI muss dann die Gemeinde finanzieren. Dafür wird der Leistungsbezug für drei Monate vom AMS übernommen.

Zum Abschluss: Welche Stolpersteine gibt es für Gemeinden bei der Mitarbeitersuche?

Oft sind die Erwartungen zu hoch. Ich kann nur raten, dass man Kandidaten, die nicht zu 100 Prozent dem Idealbild entsprechen, trotzdem eine Chance gibt. Das sind etwa Menschen über 55 Jahre oder Leute mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die Herausforderung ist, dass man trotzdem darauf schaut, ob das nicht doch die perfekten MitarbeiterInnen werden können. Man sollte nicht glauben, dass ausschließlich die 30-jährige, super ausgebildete Frau einen sehr guten Job machen kann, sondern, dass es auch andere Menschen gibt, die vielleicht für die Integration oder zur Einschulung ein bisschen Zeit brauchen, dafür aber dann kollegiale, gute Mitarbeiter sein können. ■■■

¹ Als erster Arbeitsmarkt wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet. Auf diesem Arbeitsmarkt bestehen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ohne Zuschüsse oder sonstige Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Basis der freien Wirtschaft. Der zweite Arbeitsmarkt besteht aus Arbeitsplätzen, die mithilfe von Förderungen der öffentlichen Hand geschaffen worden sind.

MUSIKSCHULEN

Musikschuletüde – con moto

In Niederösterreichs Musikschulen stehen Veränderungen bevor. Was das für die Zukunft bedeutet und warum man sich davor nicht fürchten muss, erklärt die Leiterin des Musikschulmanagements, Tamara Ofenauer-Haas. Ein Gespräch in Dur. [☞ VON OSWALD HICKER](#)

Kürzlich wurden zwei Gesetzesnovellen bezüglich Musikschulen beschlossen: Dienstrecht und Musikschulgesetz. Im Musikschulgesetz ist geplant, Musikschulen zusammenzulegen. Was bedeutet das konkret für die Standorte?

Tamara Ofenauer-Haas: Das heißt, dass die Organisationsgrößen auf 300 Wochenstunden angehoben werden, aber kein einziger Standort der Musikschulen geschlossen wird. Im Gegenteil. Man schaut, dass die Organisationsgrößen durch effizientere Verwaltung für mehr Stabilität und Absicherung der Arbeitsplätze sorgen werden.

Wie viel Standorte gibt es momentan in Niederösterreich? Sind Schließungen geplant?

Aktuell sind es 505 Standorte, die eben kleinteilig, so wie Niederösterreich ist, betrieben werden. Und hier erwartet man sich durch die neue Struktur, durch größere Einheiten, dass die Standorte effizienter und bei gleichbleibender Qualität erhalten bleiben.

Im Vergleich mit anderen Bundesländern ist in Niederösterreich das Musikschulwesen kleinteilig,

in Oberösterreich ist das zum Beispiel anders. Wo sind die Unterschiede der Systeme in Österreich?

In manchen Bundesländern gibt es Landes-Musikschulen. In Niederösterreich wird das System von den Gemeinden, also kommunal, geführt. Der Unterschied liegt wirklich einfach in der Größe der Struktur und in der Zugänglichkeit, dass jedes Kind dasselbe Angebot haben kann. Ganz besonders betonen möchte ich auch, dass in Niederösterreich die einmalige Möglichkeit besteht, auch Kunstfächer zu belegen. Wir haben im Tanz und Schauspiel seit Jahren hier beste Angebote und das soll erweitert werden.

Gibt es in einem anderen Bundesland ein derart flächendeckendes System wie bei uns in NÖ, oder sind wir da ein bisschen besser dran?

Wir sind österreichweit hier sicher Vorreiter. Wir haben 60.000 Musikschülerinnen und -schüler. Das ist eine Größenordnung, die auch in Zukunft bestehen bleiben soll und die nur in diesem kleinteiligen System möglich ist. Auch die Qualität ist wirklich sehr gut. Um dieses ganze System wirklich zukunftssträftig

☞ **Man steigt mit einem höheren Anfangsgehalt ein, und die Gehaltskurve verläuft dann flacher.**



Tamara Ofenauer-Haas
Geschäftsführerin der MKM
Musik & Kunst Schulen
Management Niederösterreich
GmbH

zu machen und das Angebot weiterhin auszubauen und auch flächendeckend zu erhalten, müssen Struktur und Verwaltung effizienter werden.

Kommen wir zum Dienstrecht. Von Seiten der Mitarbeiter gibt es Bedenken. Es wird zum Beispiel behauptet, dass es keinen Fahrtkostenzuschuss mehr geben wird. Wie schaut das konkret aus?

Hier muss man zwischen Fahrtkostenzuschuss und Reisekosten unterscheiden. Der Fahrtkostenzuschuss wäre vom Wohnort bis zur Musikschule – den gibt es, wie in anderen Branchen, nicht. Dafür gibt es das Pendlerpauschale. Für Fahrten zwischen Musikschulstandorten werden aber selbstverständlich Reisekosten erstattet. Das ist ein großes, positives Novum im neuen Dienstrecht.

Im neuen Dienstrecht gibt es auch ein neues Entlohnungsmodell für Musikschullehrer. Was sind die Grundpfeiler?

Das Dienstrecht hat neue Entlohnungsgruppen. Man geht weg von dem MS-Schema hin zum P3, P2, P1-Schema. Zur Erklärung: „P“ steht für Pädagogischer Dienst. Eine weitere große Neuerung sind auch die Einstufungen. Man steigt mit einem höheren Anfangsgehalt ein, und die Gehaltskurve verläuft dann flacher. Ein positiver Effekt dieses Dienstrechts ist zusätzlich, dass es auch für Stellvertretungen und Standortkoordinatoren Funktionszulagen und auch Erfahrungszulagen gibt.

Zu den Erfahrungszulagen: Man kann in Zukunft also auch mit einer nicht akademischen Vorerfahrung mehr verdienen?

Ja, das sind die großen Neuerungen, wo man auch wirklich Erfahrung abbilden und Funktionen geltend machen kann.

Es gibt in Niederösterreich etwa 2200 Musikschullehrerinnen und -lehrer. Heißt das, es müssen jetzt alle in das neue Dienstrecht umsteigen?

Gerade dieser Punkt hat für sehr viel Verunsicherung gesorgt. Es ist aber klar geregelt: Man wird auch bei Betriebsübergängen nicht ins neue Dienstrecht gezwungen. Wenn man seit 1. Jänner 2022 ein neues Dienstverhältnis in

einer niederösterreichischen Musikschule eingegangen ist, dann könnte man optieren, wenn man will.

Es wird behauptet, es gibt auch eine Umfrage, dass zwei Drittel der Lehrer wechseln oder aufhören wollen. Gibt es tatsächlich Anzeichen dafür?

Ich kenne diese Aussagen nur aus den Medien. Momentan kenne ich hier keine wirklichen Praxisbeispiele.

In Niederösterreich ist es so, dass nicht nur ausgebildete Akademiker an Musikschulen unterrichten. Warum?

Da geht es auch darum: Habe ich überhaupt eine Lehrkraft mit dem Studium, die ich einsetzen kann? Man muss sich entscheiden: Möchte ich dieses Fach anbieten und ist jemand fachlich geeignet? Oder beharrt man auf das Studium und kann ein Fach vielleicht nicht anbieten, weil es gerade kein ausstudiertes Personal dazu gibt.

Wären alle Standorte haltbar, würde man nur akademisches Personal einsetzen?

Im Blick in die Zukunft im künstlerischen Bereich und im Lehrberuf sehen wir schon, dass ein Fachkräftemangel auf uns zukommt. Deshalb besteht für Künstler die Möglichkeit, vor Ort zu unterrichten. Diese Möglichkeit ist so nicht in allen Ländern vorhanden.

Kritiker behaupten, das wirkt sich negativ auf die Qualität des Unterrichts aus. Ist das nachvollziehbar?

Also die Qualität in Niederösterreich ist sicher hervorzuheben. Wir haben seit dem Jahr 2000 80 Prozent bestausgebildete Lehrende, die unterrichten. Diese Qualität soll erhalten und ausgebaut werden. Das neue Dienstrecht unterstützt uns dabei. Und wenn es Dinge zum Nachschärfen gibt, die in der Praxis womöglich nicht gut funktionieren, wurde von Anfang an eine offene Diskussion gestartet. Es ist alles noch in der Begutachtungsphase und ich denke, wir werden hier einen guten Weg finden. ■■■



© Franz Gleiß

Tamara Ofenauer-Haas:
„Für Fahrten zwischen Musikschulstandorten werden Reisekosten erstattet. Das ist ein großes, positives Novum im neuen Dienstrecht.“

“ Man wird auch bei Betriebsübergängen **nicht ins neue Dienstrecht gezwungen.** ”



Am Puls der neuen Generation

Seit 2017 erforscht Lena Marie Glaser in ihrem Zukunftslabor, wie wir in Zukunft arbeiten wollen. Sie entwickelt daraus konkrete Handlungsvorschläge für Wirtschaft und Politik. In diesem Beitrag fließen ihre Forschungserkenntnisse und praktischen Beispiele aus Projekten zwischen 2017 und 2023 ein, um aus der Perspektive junger Beschäftigter praxisnahe Handlungsfelder und Potenziale für Gemeinden und Städte in Österreich aufzuzeigen.

Wie wir in 20 Jahren arbeiten werden, weiß niemand. Heute können wir erleben, wie sich der Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Die Pandemie zeigte uns wie unter einem Brennglas auf, welche Herausforderungen und Potenziale es gibt. Fachkräftemangel oder die Vier-Tage-Woche werden nun heiß diskutiert. Auch der Vormarsch der künstlichen Intelligenz erfordert es von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und auf persönlicher Ebene, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die Zukunft der Arbeit aussehen soll. Wie wollen wir heute und in Zukunft arbeiten? Wie formen wir unsere Jobs und nicht umgekehrt?

Herausforderungen und Potenziale für Gemeinden

In der Pandemie begannen Beschäftigte in ganz Österreich, bewusster über ihre persönliche Arbeitssituation zu reflektieren. Die Unzufriedenheit im Job wuchs täglich und der Gedanke an die Kündigung wurde ein täglicher Begleiter. Heute stellt sich die Frage, wie man den Job kündigen soll, wenn alles teurer wird. Bei vielen führt das zur inneren Kündigung, sie ziehen sich zurück, die Motivation sinkt. Eine Arbeiterkammerstudie aus dem Jahr 2022 zeigt, dass ein Viertel der Beschäftigten überlegt, den Job zu wechseln, der Anteil im Tourismus und in der Gastronomie ist dabei besonders groß (41 %). Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass der Arbeitskräftemangel in vielen Branchen zu einer Machtverschiebung führt; der Arbeit-

geber- wird zum Arbeitnehmermarkt. Die Unternehmen müssen sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen, also anders als früher.

Aus heutiger Sicht sind die Zeiten vorbei, in denen die Bewerber Schlange standen. Die unangenehme Realität für viele Betriebe österreichweit ist, dass offene Stellen nicht nachbesetzt werden können. In großen und kleinen Unternehmen, in der Stadt und am Land kann man es hören: Sie tun sich schwer, Personal zu gewinnen und zu halten.

Die Fluktuation ist in manchen Bereichen auffallend hoch. Bei genauer Betrachtung lässt sich von einer „stillen Revolution der Arbeit“ sprechen. Anstatt sich abzurackern, verschwinden Beschäftigte heute still und leise oder ziehen sich in einen „Dienst nach Vorschrift“ zurück. So wurden Begriffe wie das „Quiet Quitting“ und „Job-Ghosting“ zu aktuellen Trendwörtern.

Für Städte und Gemeinden eröffnen sich neben diesen Herausforderungen aber große Potenziale. Denn wer rechtzeitig vorsorgt und in attraktive Arbeitsbedingungen und Jobs investiert, hat einen klaren Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt.

Gemeinden und Städte können eine Vorreiterrolle als zukunftsorientierte Arbeitgeber und als Standort ergreifen. Dazu ist es notwendig, umzudenken und überholte Bilder von Arbeit durch neue Zukunftsbilder zu ersetzen. Es gilt, neue Wege auszuprobieren und zu teilen. Vorreiterbetriebe in den Gemeinden sollten

“ Vorreiterbetriebe in den Gemeinden sollten sichtbar gemacht werden, und Unternehmen, die am Anfang stehen, sollten mit diesen vernetzt werden, um **voneinander zu lernen.** ”



sichtbar gemacht werden, und Unternehmen, die am Anfang stehen, sollten mit diesen vernetzt werden, um voneinander zu lernen. Dabei muss der Mensch im Mittelpunkt stehen. Denn nur gute Arbeitgeber, denen das Wohl der Menschen ein Anliegen ist, werden in Zukunft überleben. Dafür sorgen die Arbeitskräfte der Zukunft, die junge Generation, denn sie wählt sehr genau aus, für wen sie arbeiten will.

Junge Menschen wollen gehört werden

Aufgrund der demografischen Entwicklungen wissen junge Beschäftigte sehr genau, dass sie eine Wahlmöglichkeit haben. Sehr selbstbewusst suchen sie sich aus, für wen und wie sie arbeiten wollen. Oft heißt es dann: Die Jungen sind so faul und verwöhnt. Sie wollen nicht mehr arbeiten. Doch wer genauer hinhört und nachfragt, weiß, dass das nicht stimmt. Diese Vorurteile helfen nicht bei der Personalsuche und -gewinnung.

Aus Unternehmen wird berichtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit langen Forderungskatalogen kommen und genau abwägen, welche Jobs zu ihren Vorstellungen passen. Worum geht es ihnen? Die Ö3-Jugendstudie 2023 „Die Revolution ist abgesagt!“ fasst es so zusammen:

„Arbeiten? Natürlich – aber so, wie ich es will ...“

Sicherheit, Sinn und Vereinbarkeit stehen ganz oben auf der Liste jener Rahmenbedingungen, die sich die Generation Z für ihr Berufsleben wünscht: Ein sicherer Arbeitsplatz ist für drei Viertel (76 %) sehr wichtig, ebenso viele

(75 %) wollen jedenfalls etwas Sinnvolles tun. Neben der Arbeit soll außerdem genug Zeit für andere wichtige Dinge bleiben (66 %). Daher sind auch flexible, an die jeweiligen Lebensumstände anpassbare Arbeitszeiten für die Mehrzahl der jungen Menschen unerlässlich (59 %).“

In einem Presse-Kommentar vom 28. März 2022 zeigt Lena Glaser auf, was Arbeitgeber tun können, um junge Beschäftigte zu gewinnen und zu halten: „Um im demografischen Wandel wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen in ein gutes, neues Arbeiten und in ihre Betriebskultur investieren. Denn von schönen Worten in Stellenausschreibungen lassen sich junge Menschen nicht begeistern. Die hierarchische Top-down-Führungskultur hat ausgedient. Gerade junge Menschen wollen Feedback, den Sinn erkennen und eingebunden werden. Sonst sind sie weg. Das heißt auch, dass sich die Geschäftsführung, die Führungskräfte, die

Aufgrund der demografischen Entwicklungen wissen junge Beschäftigte sehr genau, dass sie eine Wahlmöglichkeit haben. Sehr selbstbewusst suchen sie sich aus, für wen und wie sie arbeiten wollen.

“ Die Zeiten, in denen die Bewerber Schlange standen, sind vorbei.



berufsbildenden Lehrkräfte weiterbilden und an ihren sozialen Kompetenzen arbeiten müssen. Eines ist klar: Wenn sich junge Beschäftigte ernst genommen fühlen und sie ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten können, dann werden sie zu den besten, engagiertesten Botschafterinnen und Botschaftern für ihren Betrieb. Dann schwärmen sie von ihrer Arbeit und Ausbildung. Dann holen sie auch ihre Freunde und Freundinnen an Bord“, so Glaser. Im März 2023 führte Glaser mit ihrem Team im Auftrag der WKNÖ ein „Future of Work Lab“ in St. Pölten mit Lehrlingen aus Niederösterreich durch. In dem Workshop reflektierten die Lehrlinge über ihre Erfahrungen und formulierten Erwartungen an ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Es zeigte sich eine große Kluft zwischen Lehrlingen, die sich fair behandelt fühlen, die unterstützende Führungskräfte haben und die die Möglichkeit bekommen, sich weiterzuentwickeln und einzubringen und jenen Lehrlingen, die ehestmöglich ihre Arbeitsstelle wechseln wollten. Die erstere Gruppe strahlte und erzählte begeistert von ihren Arbeitsstellen. Die zweite Gruppe berichtete von unfairer Behandlung und schlimmen Arbeitsbedingungen.

Dabei waren sich die Lehrlinge einig: Es geht ihnen um ein wertschätzendes Betriebsklima.

Sie wünschen sich eine neue Fehlerkultur, wollen aus Fehlern lernen dürfen. Sie wollen „kein Mobbing sowie Schuldzuweisungen“. Sie wünschen sich Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten mit einem Ausblick auf einen erfolgreichen Berufsweg. Außerdem ist ihnen der Spaß im Beruf wichtig.

Ausblick: Die nordische Arbeitskultur

Gemeinden und Städte, die mutig vorangehen wollen, können von anderen Arbeitskulturen lernen. Der Blick über den Tellerrand hilft, sich inspirieren zu lassen, um eigene Ideen zu entwickeln. Auf einer dreiwöchigen Feldforschung in Kopenhagen untersuchte Glaser die viel zitierte „nordische Arbeitskultur“, die sich durch flache Hierarchien auszeichnen soll. Vor Ort konnte sie diese persönlich erleben: Vertrauen, eine Fehlerkultur, die Freiräume ermöglicht, und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe werden dort in kleinen und großen Unternehmen gelebt.

Eine junge Österreicherin, die in Kopenhagen arbeitet, fasste es so zusammen: „Hier wird nicht kontrolliert, sondern Vertrauen geschenkt. Es gibt eine Offenheit für Neues. Die Menschen haben keine Angst, Fehler zu machen, denn sie werden allgemein als Chance für die Weiterentwicklung gesehen.“ ■■■

“ Die Lehrlinge waren sich einig: **Es geht ihnen um ein wertschätzendes Betriebsklima.**



ZUR PERSON

Mag.ª Lena Marie Glaser, MA

geb. 1984, ist Buchautorin, Beraterin und studierte Juristin

DEFINITIONEN

Generationenfragen

Als Baby-Boomer bezeichnet man die geburtenstarken Jahrgänge, die nach dem Zweiten Weltkrieg geboren wurden. Für die danach folgende Generation prägte der US-amerikanische Fotograf Robert Capa den Begriff „Generation X“ und verwendete ihn für eine Reportage. Die Bezeichnung setzte sich durch und wird heute schlagwortartig verwendet.

Nach der Generation X folgte die Generation Y und nun – folgerichtig – die Gen Z. Unter diesen Vorgängergenerationen finden sich auch die sogenannten Babyboomer. Nicht immer werden diese Begriffe exakt gleich verwendet. Doch in der Regel teilt der Arbeitsweltexperte wie folgt ein:

- › **Baby-Boomer:** geboren zwischen 1945 und 1964
- › **Generation X:** geboren zwischen 1965 und 1978

› **Generation Y:** geboren zwischen 1979 und 1998

› **Generation Z:** geboren ab 1999 (je nach Autor auch ab 1995)
Arbeitgeber machten die Erfahrung, dass sich die Generationen X und Y stark in ihrem Verhalten und ihren Wertvorstellungen unterschieden. Dementsprechend ist die Akquise von Bewerbern, die Mitarbeitermotivation und das langfristige Halten von Mitarbeitern einem stetigen

Wandel unterworfen.

Während die Generation X als ehrgeizig, ambitioniert und materialistisch, aber auch skeptisch und zurückhaltend galt, wurde mit der Generation Y vieles anders: Technologieaffin, ichbezogen und oft weniger verbunden mit ihrem Arbeitgeber, aber auch positiver, teamfähiger und idealistischer, krepelte die Generation Y den Arbeitsmarkt um. Nun rüstet sich die Generation Z für das Berufsleben.



GENERATION Z

Was die Jungen von einem Job erwarten

Angehörige der Generation Z möchten das Gefühl haben, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind wichtige Aspekte.

© Davide Angelini - stock.adobe.com

Mit der sogenannten „Generation Z“ betreten junge Menschen den Arbeitsmarkt, die ganz andere Werte und Erwartungen haben als ihre Vorgänger. [VON HELMUT REINDL](#)

Als „Generation Z“ bezeichnete man junge Menschen, die seit Ende der 1990er Jahre geboren wurden. Ihre wichtigsten Werte sind Gesundheit und Freiheit. Vielfach haben sie sich den Slogan „Arbeiten, um zu leben – und nicht leben, um zu arbeiten“ zum Lebensmotto gemacht. Überstunden und Aufopferung für den Job kommen für viele nicht infrage, stattdessen liegt eine gute Work-Life-Balance hoch im Kurs. Die Arbeit sollte als sinnvoll empfunden werden: Junge Menschen möchten das Gefühl haben, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind wichtige Aspekte für sie. Wegen des in vielen Branchen bestehenden Fachkräftemangels machen sie sich kaum Sorgen, einen Job zu bekommen. Daher ist auch die Loyalität gegenüber Arbeitgebern gering. Ein als zu niedrig empfundenen Gehalt oder zu viel Stress können ebenso dazu führen, dass nach einem neuen Job Ausschau gehalten wird, wie der Wunsch nach mehr Abwechslung bei der Arbeit.

Das soll nicht bedeuten, dass die neue Generation weniger Leistungswillen zeigt oder gar faul ist. Sie muss nur anders motiviert werden. Umfragen zeigen: Nicht die Höhe des Gehaltes und der mit der Arbeitsstelle verbundene Status stehen an erster Stelle. Stattdessen stehen Selbstverwirklichung, Spaß am Beruf, gutes Arbeitsklima und passendes Arbeitsumfeld im Vordergrund.

Die Mitglieder der Generation Z sind „Digital natives“ und nutzen ganz selbstverständlich alle technischen Möglichkeiten. Von Arbeitgebern wird daher erwartet, dass neueste Technik zur Verfügung steht.

Wie gewinnt man Mitarbeiter aus der Generation Z?

Es stellt sich also die Frage: Wie spricht man die Gen Z im Recruiting richtig an?

Grundsätzlich gilt: Als Arbeitgeber muss man eine Unternehmensumgebung und -kultur schaffen, in der sich die Gen Z wohlfühlt. Empathische Führung, flexible Arbeitszeitmodelle und eine nachhaltige, sinnstiftende Ausrichtung gehören zu den wichtigsten Aspekten.

Die Gen Z erreicht man nicht (gut) über Jobplattformen oder Karriereseiten und noch weniger über Printanzeigen oder Karrieremessen. Das Stichwort ist „Mobile Recruiting“. Präsenz auf Social Media, Bewerbungen mit einem Klick und Transparenz im Bewerbungsprozess sind Ansätze, wie man die Aufmerksamkeit der potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen kann.

Die Ansprache sollte dabei auf Augenhöhe sein. Transparenz ist genauso wichtig wie die Kommunikation einer klaren Erwartungshaltung. Und: Für viele kommt das klassische Arbeitsmodell einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr infrage. Angehörige der Generation Z suchen oft gezielt nach Teilzeitstellen oder befristeten Beschäftigungen, die ihnen die erforderliche Flexibilität bieten. Wenn es machbar ist, sollte die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, angeboten werden. ■■■

“ Angehörige der Generation Z suchen oft **gezielt nach Teilzeitstellen oder befristeten Beschäftigungen**, die ihnen Flexibilität bieten.





PERSONALSUCHE

Bewerbermanagement mittels Software

Die Digitalisierung bietet Gemeinden neue Möglichkeiten bei der Personalsuche und beim Umgang mit Bewerbungen. Die Firma Kommunos bietet eine maßgeschneiderte Softwarelösung, die nicht nur den Bewerbungsprozess optimiert, sondern auch die gesamte Personalsuche der Gemeinde modernisiert und rechtssicher gestaltet.

Kommunos ermöglicht die einfache Erstellung von Stellenausschreibungen und die Integration eines eigenen Stellenportals für die Gemeinde mit einer Online-Bewerbungsmöglichkeit. Die Oberfläche der Software ist benutzerfreundlich und ermöglicht es Interessenten, sich unkompliziert und schnell zu bewerben. Die Formulare sind übersichtlich und klar strukturiert, sodass Benutzer einen positiven ersten Eindruck der Gemeinde erhalten.

Effizienzsteigerung und Entlastung für die eigenen Mitarbeiter

Die Gemeinde als Arbeitgeber profitiert von der internen Effizienzsteigerung, die Kommunos ermöglicht. Die Software automatisiert Routineaufgaben im Bewerbungsprozess, wie beispielsweise das Erstellen von Eingangsbestätigungen oder das Verwalten von Bewerbungsunterlagen. Dadurch gewinnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde wertvolle Zeit, die sie für andere Aufgaben verwenden können. Die gesamte Abwicklung des Bewerbungsprozesses erfolgt transparent und effizient. Auch die Kommunikation mit den Bewerbern ist über Kommunos möglich, sodass man nicht mehr verschiedene Mailboxen im Auge behalten muss. Außerdem können automatische Antworten an Bewerber verschickt werden. Die Erfahrungen zeigen, dass diese für

das schnelle Feedback dankbar sind.

Rechtssicherheit garantiert

Rechtliche Anforderungen im Bewerbungsprozess sind komplex und unterliegen stetigen Veränderungen. Mit Kommunos ist die Gemeinde auf dem neuesten Stand. Die Software berücksichtigt aktuelle rechtliche Standards und sorgt somit für Rechtssicherheit im gesamten Bewerbungsprozess. Datenschutzrichtlinien werden streng eingehalten, und sensible Informationen bleiben zuverlässig geschützt.

Unverbindliches Angebot anfragen

Mit dem ehemaligen Bürgermeister der oberösterreichischen Stadt Eferding, Severin Mair, ist bei Kommunos ein Experte tätig, der Gemeinden auch aus eigener Erfahrung beraten kann. „Ein zeitgemäßer Auftritt zieht qualifizierte Bewerber an, und die Software entlastet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort spürbar. Unsere Kunden berichten von beeindruckenden Erfolgen – gesteigerte Effizienz, verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit und eine stärkere Anziehungskraft als Arbeitgeber.“ Die Software wird bereits von Städten wie Villach oder Wels, aber auch von kleineren Gemeinden wie Petronell-Carnuntum genutzt. Unverbindliche Angebote können bei Severin Mair angefragt werden. ■■■

Mit dem Ausschreibungs-konfigurator kann innerhalb von zehn Minuten eine Stellenausschreibung erstellt werden.



👉 Ein zeitgemäßer Auftritt zieht qualifizierte Bewerber an.

Severin Mair
Kundenberater bei Kommunos



Kontakt

KOMMUNOS GmbH
Severin Mair
0 732 / 73 83 41
severin.mair@kommunos.net

www.kommunos.at

PERSONALSUCHE

So geht Recruiting 2024

Den richtigen Bewerber zu suchen – und auch einzustellen – ist für Gemeinden oftmals ein schwieriges Unterfangen. Eine Headhunterin sprach mit uns über die Phasen des Recruiting-Prozesses. [VON BERNHARD STEINBÖCK](#)

Auf welche Such-Angebote Gemeinden beim Recruiting zurückgreifen können, zeigt in dieser Ausgabe bereits AMS-Landesgeschäftsführerin Sandra Kern auf. Doch was ist im Bewerbungsprozess noch zu beachten?

Früh übt sich ...

Vielen Bürgern ist oft gar nicht bewusst, welche Aufgaben Gemeindemitarbeiter eigentlich haben. Dem könnte man schon bei den Kleinsten ganz einfach entgegenwirken. Dazu rät Natascha Kornfeld-Ebner, Geschäftsführerin der Wiener Headhunting-Agentur a.factor: „Indem man so nah wie möglich am Bürger ist und bereits den Kindern durch Klassenreisen in die Gemeindestube ermöglicht, ihnen einen Einblick zu geben. Was man hier als Kind verinnerlicht, kann möglicherweise auch dazu beitragen, welche Richtung im späteren Arbeitsleben einmal eingeschlagen wird.“

Der gute, alte Lebenslauf

Ist Altbewährtes wie ein Lebenslauf heutzutage noch relevant? „Ich bin noch immer der Überzeugung, dass der klassische Lebenslauf längst nicht ausgedient hat. Papier ist geduldig – verschafft einen guten, ersten Überblick, aber er ersetzt noch lange nicht das Vorstellungsgespräch im laufenden Recruiting-Prozess“, erläutert die Headhunterin.

Und das Anforderungsprofil? „Je besser ich die Person, nach der ich suche, beschreiben kann, umso eher werde ich auch jemanden finden, der diese Stelle einnehmen kann. Nicht nur das Formulieren einer Stellenbeschreibung wird dann deutlich leichter, sondern auch das Bewerbungsgespräch selbst. Die Verantwortlichen erfahren nämlich damit genau, worauf sie bei den Bewerbern achten müssen und was sie beim späteren Gespräch auf ihrer Anforderungsprofil-Checkliste abhaken können“, so Kornfeld-Ebner.

Das Gespräch

Auch, wenn es selbstverständlich klingt: Kornfeld-Ebner empfiehlt, die Bewerbungsun-



terlagen aufmerksam durchzulesen. Die mitgeschickten Lebensläufe und Arbeitszeugnisse helfen bei der ersten Auswahl – um sicherzustellen, dass auch wirklich nur geeignete Kandidaten zu einem Gespräch eingeladen werden. Außerdem hilft die Vorbereitung dabei, offene Fragen zu finden, die im Lauf des Gesprächs unbedingt geklärt werden müssen. Wenn es dann so weit ist, empfiehlt es sich, die eigene Person zurückzustellen: „Es geht hier nicht um Sie. Hören Sie genau zu, was der Bewerber zu sagen hat und haken Sie gezielt nach“, rät Kornfeld-Ebner. Je höher die zu besetzende Stelle ist, umso feiner muss auf die Nuancierung der Wortwahl und die Zwischentöne geachtet werden. Noch eine Empfehlung spricht sie aus: „Man sollte Bewerbungsgespräche immer mit mindestens einer zweiten Person führen.“

Die Klassiker haben ausgesorgt

Die typischen Fragen beim Vorstellungsgespräch: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Welche Stärken und Schwächen haben Sie? Diese Fragen haben im Gegensatz zum Lebenslauf aber ausgedient: „In den Gesprächen fragt man nicht nach Stärken und Schwächen, sondern man lässt die Personen einfach einmal erzählen. In meiner Agentur sind wir dazu übergegangen, nicht nach Stärken und Schwächen zu fragen, sondern haben uns gezielt auf die Ausprägungen einer Person konzentriert. Jeder hat Potenziale. Verwenden Sie den Lebenslauf als Unterlage dafür.“ ■■■

“ Ich bin noch immer der Überzeugung, dass der **klassische Lebenslauf längst nicht ausgedient hat.**

Headhunterin **Natascha Kornfeld-Ebner**

im Gespräch mit Bernhard Steinböck.

VOLKSPARTEI

Mit Herz und Verstand für die breite Mitte im Land



Die Volkspartei Niederösterreich stellte die Schwerpunkte für die kommenden Monate vor.

Im Zuge einer Arbeitsklausur präsentierte das Spitzenteam der Volkspartei Niederösterreich rund um Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner die neue Frühjahrskampagne „So funktioniert Niederösterreich“. Zum Jahresbeginn wurden die thematischen Schwerpunkte der kommenden Monate festgelegt. Dabei soll die breite Mehrheit der Mitte der Gesellschaft im Mittelpunkt der Politik der Volkspartei Niederösterreich stehen. Unter anderem sollen die Wirtschaft weiter gestärkt, die Umwelt geschützt, das Kinderbetreuungsprogramm weiter ausgebaut und die Finanzpolitik mit Vernunft und Weitblick geführt werden. „Die Entwicklungen der letzten Jahre haben weltweit dazu geführt, dass die politischen Ränder immer lauter und extremer werden. Diese extremen Ansichten haben aber immer weniger mit den echten Anliegen der breiten Mehrheit der Bevölkerung zu tun. Die breite Mehrheit der Mitte der Bevölkerung stoßen diese Scheindebatten der extremen Ränder immer mehr ab“, meint Landeshauptfrau

Johanna Mikl-Leitner und betont weiters, dieser breiten Mitte eine starke Stimme zu geben. Denn auch, wenn die Ränder radikal und lautstark agieren, sind sie noch lange nicht die Mehrheit.

„Mit ‚So funktioniert Niederösterreich‘ sagen wir ganz einfach, was bei uns in Niederösterreich ganz einfach funktioniert und wer dafür verantwortlich ist: Es sind die vielen Ehrenamtlichen, die sich im ganzen Land freiwillig engagieren, die einen großen Teil dazu beitragen, dass Niederösterreich eben so gut funktioniert. Genau diese Menschen wollen wir mit unserem Gewinnspiel vor den Vorhang holen“, erklärt VPNÖ-Landesgeschäftsführer Matthias Zauner weiters. ■■■

i Gutscheine gewinnen

Unter unsere-mitte.at können Freiwillige und Vereine nominiert werden, die dann die Chance auf einen von fünf Gutscheinen für die Wirtshauskultur oder als Verein auf 1.000 Euro für die Vereinskassa haben.

Die aktuelle Frühjahrskampagne wurde im Rahmen einer Arbeitsklausur vorgestellt.

“ Es liegt im Wesen der Volkspartei Niederösterreich, **die breite Mitte der Bevölkerung zu vertreten** – und zwar sozial ausgewogen.



Johanna Mikl-Leitner
Landeshauptfrau

■ STEUER

Wie viel Geld **ersparen Sie sich?**

Der Entlastungsrechner des Finanzministeriums zeigt, was die Abschaffung der kalten Progression bringt.

Der Entlastungsrechner des Finanzministeriums zeigt die persönliche Steuerentlastung 2024 an. Das Online-Tool ermöglicht es Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern, ihre persönlichen finanziellen Vorteile durch die Abschaffung der kalten Progression zu berechnen.

Die Abschaffung der kalten Progression ist das Herzstück der Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung und stärkt die Kaufkraft spürbar. Im ersten Jahr ohne kalte Progression 2023 haben sich die Menschen mehr als 1,85 Milliarden Euro erspart. 2024 sparen sich die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler weitere 3,65 Milliarden Euro. Der Entlastungsrechner zeigt, wie sich die Abschaffung der kalten Progression positiv auf den Nettolohn jedes Einzelnen auswirkt.

Die Abschaffung der kalten Progression kommt allen Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern zugute. Bezieher von geringen und mittleren Einkommen profitieren besonders davon, dass die unteren Tarifstufengrenzen stärker als die oberen Grenzen angehoben werden und Absetzbeträge (u. a. Verkehrsabsetzbeträge) in voller Höhe an die Inflation angepasst werden. „Ich möchte jede Steuerzahlerin und jeden Steuerzahler ermuntern, den Entlastungsrechner zu nutzen“, so Finanzminister Magnus Brunner.



i Information

<https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>

■ AUSZEICHNUNG

Digitalisierung für Land und Leute **nutzbar machen**

In St. Pölten wurden erstmals die „GEM2GO Blau-Gelb Awards“ verliehen

Das „GEM2GO“-Paket unterstützt einerseits Gemeinden, Digitalisierungsangebote wie Homepages oder Infoscreens modern und bürgernah zu gestalten und ermöglicht andererseits Bürgerinnen und Bürger, sich für ihre Gemeinde zu engagieren und zu informieren. Nun wurden von der gemdat NÖ erstmals „GEM2GO Blau-Gelb Awards“ in drei Einwohnerklassen verliehen:

- In der Kategorie bis 3.000 Einwohnerinnen und Einwohner ging die Marktgemeinde Hochneunkirchengscheidt als Sieger hervor. Den zweiten und dritten Platz belegten Herrenbaumgarten und Raxendorf vor Falkenstein und Niederleis auf vier und fünf.
- Die Kategorie 3.000 bis 7.500 Einwohnerinnen und Einwohner

Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner und die gemdat-Geschäftsführer Markus Wollner und Leopold Kitir (hinten) mit den Sieggemeinden aller drei Kategorien.



© NÖK Filzmeser

entschied die Stadtgemeinde Eggenburg vor den Marktgemeinden Bad Fischau-Brunn und Enzesfeld-Lindabrunn für sich. Die Plätze vier und fünf belegten Leobersdorf und Gaweinstal.

- In der Kategorie mehr als 7.500

Einwohnerinnen und Einwohner siegte die Marktgemeinde Perchtoldsdorf vor Langenlois und Deutsch-Wagram. Die Plätze vier und fünf sicherten sich die Stadtgemeinde Ebreichsdorf und die Marktgemeinde Sieghartskirchen. ■ ■ ■

Bürgermeister fordern Reformschritte ein

Mehr als 300 Gäste kamen zum Jahresauftakt des NÖ Gemeindebundes nach St. Pölten. Präsident Johannes Pressl wies in seiner Rede auf die herausfordernde Finanzsituation der Gemeinden hin.



Ständig wachsende Aufgaben, etwa in der Kinderbetreuung oder die Beiträge zur Krankenhausfinanzierung und Pflege belasten die Gemeindebudgets in zunehmendem Ausmaß, so Pressl. „Die Gemeinden müssen darauf einerseits selbst reagieren.

So könnte vermehrte Zusammenarbeit in Verbänden Kosten beim Verwaltungsaufwand reduzieren. Andererseits dürften sich Gemeinden aber auch nicht scheuen, für ihre Dienstleistungen angemessene Gebühren einzuheben.“ So müssten bei der Wasserversorgung oder bei der Entsorgung die Preissteigerungen an die Bürger weitergegeben werden, um einen kostendeckenden Betrieb zu gewährleisten. Pressl: „Sauberes Wasser und eine saubere Umwelt müssen auch etwas wert sein.“

Finanzielle Hilfe vom Bund gefordert

An den Bund richtete Pressl den Appell, in Verhandlungen über ein weiteres Gemeinde-Unterstützungspaket einzutreten. Die Rechnungsabschlüsse 2023 würden schon bald die Dringlichkeit zeigen: „Mehr Ansprüche an die Gemeinden und gleichzeitige Entlastung der Menschen machen weitere finanzielle Zuwendungen an die Gemeinden notwendig.“

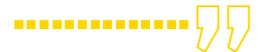


Präsident Pressl appellierte an den Bund, in Verhandlungen über ein weiteres Gemeinde-Unterstützungspaket einzutreten.

Reformpfad bei Krankenanstalten und Pflege: Veränderungen mittragen

Neben den Maßnahmen, welche die Gemeinden selbst setzen können, müsse aber auch Unterstützung von Land und Bund kommen. Im Landesbereich etwa durch die Umsetzung einer Reform der Krankenhaus- und Pflegefinanzierung oder der Jugendwohlfahrt. Pressl: „Die Kosten in diesen Bereichen steigen steil an. Daher haben wir gemeinsam mit dem Städtebund und dem SP-Gemeindevertreterverband dem Land auch eine Reformpartnerschaft angeboten. Das heißt aber auch, dass wir Veränderungen in diesem Bereich

👉 Der beste Weg, die Zukunft vorherzusagen, ist der, **sie selbst zu gestalten.**



NÖ Gemeindebund-Präsident **Johannes Pressl** zitierte Abraham Lincoln.



hintere Reihe: VPNÖ-Klubobmann Jochen Danninger, Landesrat Ludwig Schleritzko, Landtagspräsident Karl Wilfing, LH-Stellvertreter Stephan Pernkopf, VPNÖ-Geschäftsführer Matthias Zauner.
vordere Reihe: Innenminister Gerhard Karner, Bundesratspräsidentin Margit Göll, Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner, Verteidigungsministerin Klaudia Tanner, NÖ Gemeindebund-Präsident Johannes Pressl.



Verteidigungsministerin Klaudia Tanner und Innenminister Gerhard Karner.



Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner: „Kaum jemand wagt noch zu sagen, dass es uns gut geht!“

mittragen werden, wenn wir die Leistungen mittel- und langfristig sicherstellen wollen.“

Bürgermeister sind keine Propheten, aber Zukunftsgestalter

Zuversichtlich blickt Pressl auf die Gemeinderatswahlen 2025: „Bei einer Gemeinderatswahl gibt es grundlegend entscheidende Wahlmotive: Zukunft und Vertrauen. Beide Eigenschaften – Zukunft und Vertrauen – das haben Gestalter, das haben Niederösterreichs Bürgermeisterinnen und Bürgermeister. Wir sind keine Propheten und können nicht in die Zukunft sehen, aber wir können sie gestalten.“

Mikl-Leitner: „Niederösterreich funktioniert“

Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner lobte das positive Zusammenleben in Niederösterreich und den hohen Anteil der Gemeinden daran. „Ich habe den Eindruck, dass die vielen negativen Nachrichten uns zunehmend den Blick auf das Positive verstellen. Kaum jemand wagt noch zu sagen, dass es uns gut geht! Und wie gut es angesichts der weltweiten Herausforderung ist, in Niederösterreich sein Zuhause zu haben. Kurzum: Niederösterreich funktioniert. Und daran haben die Gemeinden einen ganz entscheidenden Anteil“, so Mikl-Leitner. ■■■

AKADEMIE 2.1

Das neue **Bildungsprogramm für 2024** ist da

Die Vorbereitungen auf die Gemeindewahlen 2025 sind ein wichtiger Schwerpunkt. Die Akademie 2.1 bietet aber auch noch zahlreiche andere Seminare und Webinare.

Das Jahr 2024 wird ein Superwahljahr. Für die Gemeindeverantwortlichen wird es daher auf allen Ebenen auch ein Superarbeitsjahr. Vieles wird unerwartet kommen, aber auf so manches kann man sich vorbereiten.

Ein Teil dieser Vorbereitung heißt Jahresplanung und Vorausschau – insbesondere gilt das für die Gemeindewahlen (GRW) 2025. Besonders dafür wird die Akademie 2.1 in diesem Jahr laufend Angebote stellen und für die Teilnahme werben.

Neben dem laufenden Jahresprogramm mit rund 40 Webinaren und Seminaren wird es noch weitere Schwerpunkte geben:

GRW-Programm „mein daheim“

Wir brauchen in unseren Gemeinden die besten Köpfe, die bereit sind, sich für ihre Heimatgemeinde zu engagieren. Mit dem Ausbildungsprogramm „mein daheim“ will die Akademie 2.1 Interessierten zeigen, worauf es in der Kommunalpolitik ankommt und was sie oder ihn im Gemeinderat erwartet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können unverbindlich aus sechs kostenlosen Halbtagsseminaren wählen:

- Welche Rhetorik braucht die Kommunalpolitik? Eine, die berührt, wirkt und überzeugt!
- Social Media: Content – Was bewegt uns?
- Social Media: Posting, Story, Reel & Co – Was ist das? Wie geht das?
- Von Ideen zu Taten: Ich im Gemeinderat.
- Tipps & Tricks für die Öffentlichkeitsarbeit. Erfolgreiche Strategien und hilfreiche Inputs.
- Aktionen & Veranstaltungen mit Plan.

GRW 2025: Exklusiv-Lehrgang für Kandidatinnen

Von April bis Oktober veranstaltet die Akademie 2.1 einen aus sechs Modulen bestehenden Lehrgang für Frauen in der Kommunalpolitik. Weitere Informationen sind unter „Lehrgänge“ direkt auf der Homepage zu finden. Interessierte können sich ab sofort per Mail über office@akademie21.at anmelden. ■■■



SEMINARE UND WEBINARE

- 21.2. Webinar: Social Media – Dos and Don'ts.**
Soziale Medien leichtgemacht (Basic)
- 24.2. Seminar: Sprech- und Stimmtraining.**
Das Wesentliche an einem Tag (Basic)
- 27.2. Seminar: WhatsApp** – die Geheimwaffe für gute Direktkommunikation
- 6.3. Seminar: Sitzungsmanagement** – Regeln & Werkzeuge für die GR-Sitzung
- 9.3. Seminar: Du suchst Kandidaten für die GRW? Optimierte deine Zielgruppenansprache!** (GPO-Spezial)
- 14.3. Webinar: Einführung in die Raumordnung** (Basic)
- 20.3. Webinar: Der Prüfungsausschuss I** – Rechtliche Grundlagen (Basic)
- 6.4. Seminar: Professionelles Medientraining im Studio** (Pro)
- 8.4. Seminar: Du suchst Kandidaten für die GRW? Optimierte deine Zielgruppenansprache!** (GPO-Spezial)
- 10.4. Webinar: Krise in sozialen Medien? Reputationsmanagement!**
- 13.4. Seminar: wirkungsstark – sicher – charismatisch** (Basic)
- 16.4. Seminar: Baurecht & Raumordnung** anhand praktischer Beispiele
- 20.4. Seminar: Klagen oder geklagt werden?** Was darf auf Social Media gesagt werden?

Das gesamte Angebot der Bildungsakademie ist auf der Homepage der Akademie 2.1 zu finden.

Information

Akademie 2.1
02742 / 9020 – 1620
office@akademie21.at
www.akademie21.at



SERVICE

WhatsApp-Broadcast der Akademie 2.1

Die Bildungsakademie bietet als Informationskanal einen WhatsApp-Dienst an. Wer unregelmäßig, aber gezielt Informationen zum Programm, den Lehrgängen oder den aktuellen Aktionen erhalten möchte, sollte sich unbedingt anmelden:

1. Schritt: 0664 884 715 48 als „Akademie 2.1“ im Handy speichern

2. Schritt: WhatsApp-Nachricht mit Vor- und Zunamen senden

Der Niederösterreichische Baupreis 2024



Einreichfrist: 30. April 2024

**Wer ausgezeichnet gebaut hat,
kann den NÖ Baupreis gewinnen!**

Niederösterreich sucht besondere Bauwerke.

Qualitätskriterien:

- Qualität der handwerklich-technischen Leistungen
- zeitgemäße Planung, Gestaltung und Objektumsetzung
- ökologische und nachhaltige Bauweise
- wirtschaftliche, nutzungsorientierte Funktionalität

Das Land Niederösterreich und die Landesinnung Bau NÖ als Auslober laden zur Teilnahme an der Vergabe des NÖ Baupreises ein. Der NÖ Baupreis wird für in Niederösterreich ausgeführte Bauvorhaben vergeben. Alle Infos & Unterlagen finden Sie im Internet: www.baupreis-noe.at



Eine Initiative des Landes NÖ und der Landesinnung Bau NÖ.

HILFSWERK NÖ

Ehrenamt bereichert das Gemeindeleben



Lesepatinnen und -paten helfen, spielerisch die Lesekompetenz von Kindern zu stärken.



Beim Besuchsdienst schenken bereits seit 20 Jahren Besucherinnen und Besucher älteren, einsamen Menschen ihre Zeit.

Ehrenamtliches Engagement verbindet Generationen, bereichert das Gemeindeleben und trägt zu einem starken sozialen Netz bei. Und nicht wenige Studien zeugen davon, dass Freiwilligenarbeit einem selbst Gesundheit und Wohlbefinden bringt.

2.300 Ehrenamtliche engagieren sich in vielen Gemeinden Niederösterreichs im und mit dem Hilfswerk. Die jährlich an die 130.000 geleisteten Stunden bilden eine wertvolle Unterstützung für die professionellen Angebote des sozialen Dienstleisters. Die Möglichkeiten sind vielfältig: Ob beim Besuchsdienst, bei Essen auf Rädern, in einer der Mobilien HILFSWERK-Stätten oder im Rahmen der „Gemeinsamen Lesezeit“.

Lesepatinnen und -paten

Dieses jüngste ehrenamtliche Projekt wurde im Herbst 2022 mit drei Standorten gestartet. Inzwischen sind über hundert Lesepatinnen und -paten an 18 Standorten tätig und organisieren Lesestunden mit Kindern. In Schulen, in öffentlichen Bibliotheken und in einigen Kinderbetreuungseinrichtungen des Hilfswerks. Beim Lesen und Vorlesen altersgerechter Literatur wird spielerisch die Lesekompetenz der Kinder gestärkt, ihr Wortschatz erweitert und die Fantasie angeregt. Dank einer Kooperation

mit den NÖ Bibliotheken wird das Angebot immer weiter ausgebaut.

Besuchsdienst

Einen besonders wichtigen Teil stellt der ehrenamtliche Besuchsdienst dar. Bereits seit 20 Jahren schenken Besucherinnen und Besucher älteren, einsamen Menschen ihre Zeit: ob beim Plaudern, Vorlesen, Karten spielen oder Spaziergehen. 520 Ehrenamtliche sind hier regelmäßig im Einsatz.

„Ehrenamtliches Engagement erfüllt Menschen mit viel Freude und neuer Erfahrung. Diese Stunden sind für beide Seiten – Besucher*in sowie Besuchte – eine ungeheure Bereicherung und ein lieb gewonnener Fixpunkt im Alltag. Dabei verkürzen wir älteren Menschen nicht nur das Alleinsein, wir entlasten dadurch auch Angehörige, die so unbeschwerter ihren Verpflichtungen nachgehen können“, betont Michaela Hinterholzer, Präsidentin des Hilfswerk Niederösterreich. ■■■

Möchten Sie mehr zu den ehrenamtlichen Möglichkeiten in Ihrer Gemeinde wissen?

Hilfswerk NÖ
Tel. 05 9249-30175
E-Mail: ehrenamt@noe.hilfswerk.at

Auszeichnung in allen Gegenständen

Michaela Böhm ist seit November 2007 für den Gemeindeverband für Abfallwirtschaft und Abgabeneinhebung im Verwaltungsbezirk Hollabrunn tätig. Im Gemeindeverband ist sie für die Abfallwirtschaft und die Abgabeneinhebung zuständig.

Obwohl der Gemeindeverband nicht wie eine Gemeinde in allen Rechtsbereichen zuständig ist, hat Michaela Böhm nach Absolvierung des 219. Vorbereitungskurses der Kommunalakademie Niederösterreich die Gemeindedienstprüfung für die Verwendungsgruppe V in allen Gegenständen mit Auszeichnung bestanden.

Ausgezeichnet waren ihre Leistung also in Verfassungs- und Gemeindeorganisationsrecht, Verwaltungs- und Abgabenverfahrensrecht, materielles Verwaltungsrecht, Dienst- und Besoldungsrecht und Haushaltsrecht. ■■■

Michaela Böhm brillierte beim Gemeindedienstprüfungskurs.



IMPRESSUM

Herausgeber:
NÖ GEMEINDEBUND
(Kommunalpolitische Vereinigung - KPV)
3100 St. Pölten, Ferstlergasse 4
ZVR 959071656

Internet: www.noegemeindebund.at

Mit der Herausgabe beauftragt:
Landesgeschäftsführer Mag. Gerald Poyschl

Medieninhaber:
Österreichischer Kommunal-Verlag GmbH.,
1010 Wien, Löwelstraße 6,
Tel.: 01/532 23 88-0

Chefredakteur: Mag. Helmut Reindl,
E-Mail: helmut.reindl@kommunal.at
Mitarbeit: Bernhard Steinböck, MSc., Oswald Hicker

Grafik: Österreichischer Kommunal-Verlag,
Thomas Max, E-Mail: thomas.max@kommunal.at

Anzeigenverkauf: Tel.: 01/532 23 88-0
Martin Pichler,
E-Mail: martin.pichler@kommunal.at
Martin Mravlak,
E-Mail: martin.mravlak@kommunal.at
Oliver Vogel,
E-Mail: oliver.vogel@kommunal.at

Hersteller:
Leykam Druck, 7201 Neudörfel
Erscheinungsort: 2700 Wr. Neustadt
Auflage kontrolliert: 12.800 Exemplare.

Direktversand ohne Streuverlust an folgende Zielgruppen in NÖ: Mandatäre und leitende Bedienstete in allen NÖ Gemeinden (Bürgermeister, Vizebürgermeister, Stadt- und Gemeinderäte, Ortsvorsteher und leitende Gemeindebedienstete). Alle NÖ Abgeordneten zum National- und Bundesrat sowie Landtag, alle Mitglieder der Landes- und Bundesregierung und alle Abteilungsleiter und deren Stellvertreter beim Amt der NÖ Landesregierung. Alle Bezirkshauptleute und deren Stellvertreter sowie alle Fachjuristen der Bezirkshauptmannschaften in NÖ. Alle Leiter und deren Stellvertreter der Gebietsbauämter in NÖ sowie alle Sachverständigen des Landes, der Bezirkshauptmannschaften und der Gebietsbauämter. Alle Bezirks- und Landesfunktionäre sowie leitenden Bedienstete der gesetzlichen Interessenvertretungen in NÖ (Wirtschafts-, Landwirtschafts- und Arbeiterkammer) sowie alle Abteilungsleiter von Landesgesellschaften. Alle Funktionäre und Geschäftsführer von in NÖ relevanten Verbänden, Organisationen und Institutionen. Namentlich gezeichnete Artikel geben die Meinung der jeweiligen Autoren wieder und liegen in deren alleiniger Verantwortung. Persönlich gezeichnete Berichte müssen sich daher nicht mit der Auffassung des Herausgebers oder des Medieninhabers decken.



OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

Herausgeber:
NÖ Gemeindebund,
Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten

Präsident: Bgm. Dipl.-Ing. Johannes Pressl

Vizepräsidenten: Bgm. Brigitte Ribisch, M.A., Bgm. ÖkR Josef Balber, Stefan Seif

Landesgeschäftsführer: Mag. Gerald Poyschl

Mitglieder der Geschäftsleitung: Bgm. Dipl.-Ing. Johannes Pressl, Bgm. Brigitte Ribisch, M.A., Bgm. ÖkR Josef Balber, Stefan Seif, Mag. Gerald Poyschl, ÖSR Kurt Jantschitsch, BR Bgm. Margit Göll, Bgm. Ing. Nikolaus Reisel, Bgm. Michaela Walla, Bgm. Herbert Wandl, Bgm. Franz Peter Aigner

Medieninhaber und Verleger:
Österreichischer Kommunal-Verlag GmbH
Löwelstraße 6 / 2. Stock, 1010 Wien,
www.kommunalverlag.at
Geschäftsführung: Mag. Michael Zimper

Unternehmensgegenstand: Die Herstellung, der Verlag und Vertrieb von Druckschriften aller Art, insbesondere Fachzeitschriften, der Handel mit Waren aller Art sowie die Organisation von Veranstaltungen.

Gesellschafter: Mag. Michael Zimper, Verleger, Wien (55 Prozent) sowie die „Zimper GmbH.“ (45 Prozent), Gesellschafter Michael Zimper, Verleger, Wien.

Beteiligungen: Die „Zimper GmbH“ ist mit 93 Prozent an der „Loisel.Spiel.Zach GmbH“ in Wien beteiligt, der Österreichische Kommunal-Verlag mit 100 Prozent an der „Zimper Media GmbH“ in Deutschland sowie mit 33,3 Prozent an der „Kommunos GmbH“ und mit 25,3 % an der „RIS GmbH“.

Erklärung über die grundlegende Richtung:

Information der dem Verband angehörenden Gemeindefunktionäre sowie aller an den Fragen der Kommunalpolitik interessierten und beteiligten Personen in Niederösterreich und das Gemeindefunktionäre betreffende Angelegenheiten. Die NÖ GEMEINDE erscheint zehnmal im Jahr und wird in einer Auflage von 12.800 Exemplaren den Beziehern direkt und kostenlos zugeschickt.



**Die bei uns geht
was weiter Bank.**

Die HYPO NOE finanziert mit Weitblick in Österreichs Gemeinden. Darum können auch kommende Generationen auf unsere innovativen kommunalen Lösungen bauen: vom Kindergarten bis hin zum Hochwasserschutz. Mehr dazu auf hyponoe.at