

Beschlussvorlage

Drucksachen-Nr. 0452/2024
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport	18.09.2024	Beratung
Hauptausschuss	25.09.2024	Beratung
Ausschuss für Finanzen, Beteiligungen und Liegenschaften	26.09.2024	Beratung
Rat der Stadt Bergisch Gladbach	01.10.2024	Entscheidung

Tagesordnungspunkt

Mögliche Kompensationsmaßnahmen zum Ausgleich der Folgen des „Herrenberg-Urteils,, aus 2022

Beschlussvorschlag:

Der ABKS, der AFBL und der Hauptausschuss empfehlen dem Rat zu beschließen:

1. Übernahme der aktuellen Honorarkräfte der Musikschule ohne Kompensation oder
2. Mittelfristige Verkleinerung des Lehrkörpers durch Einrichtung von kw-Vermerken oder/und
3. Eine Gebührenerhöhung in der Variante a, b, c oder d oder/und
4. Eine Hinwendung zum „E 30-Prinzip“ oder /und
5. Betriebsbedingte Kündigungen

Kurzzusammenfassung:

In der Folge des so genannten „Herrenberg“-Urteils des Sozialgerichtes aus 2022 ist eine Beschäftigung von Honorarkräften an der Musikschule nicht mehr unter Einhaltung der Maßstäbe des Verbands der Musikschulen möglich.

Die aktuell als Honorarkraft beschäftigten Dozent*innen erbringen ein Unterrichtsvolumen in der Größenordnung von 9,5 vollzeitverrechneten Stellen.

Werden dem Gerichtsurteil entsprechend Festanstellungen vorgenommen, ergibt sich im Budget der Musikschule ein Defizit von rd. 300.000 Euro p.a. im Vergleich zu der aktuellen Beschäftigungssituation.

Um dieses Defizit aufzufangen, ergeben sich diverse Möglichkeiten (1-4), die sowohl additiv als auch singulär oder sich gegenseitig ergänzend angewandt werden können.

Auswirkungsübersicht Klimarelevanz:

keine Klimarelevanz:	positive Klimarelevanz:	negative Klimarelevanz:
X		

Weitere notwendige Erläuterungen:

-

Finanzielle Auswirkungen:

	keine Auswirkungen:	Mehrerträge:		Mehraufwendungen:	
		lfd. Jahr	Folgejahre	lfd. Jahr	Folgejahre
konsumtiv:					
investiv:					
planmäßig:					
außerplanmäßig:					

Weitere notwendige Erläuterungen:

Die finanziellen Auswirkungen ergeben sich aus dem Beschluss.

Personelle Auswirkungen:

	keine Auswirkungen:	Einsparungen:	Einstellungen:
planmäßig			
außerplanmäßig:			
kurzfristig:			
mittelfristig:			
langfristig:			

Weitere notwendige Erläuterungen:

Personelle Auswirkungen ergeben sich aus dem Beschluss.

Sachdarstellung/Begründung:

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich aufgrund des Urteils des Bundessozialgerichts (BSG) vom 28. Juni 2022 (B 12 R 3/20 R) („Herrenberg-Urteil“) und der darin vorgenommenen Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung von Honorarkräften, auf eine Neuausrichtung der Praxis von SV-Prüfungen (somit auch der Statusfeststellungsverfahren) bei Honorarkräften verständigt. Diese Beurteilungsmaßstäbe sollen nach dem Willen der Spitzenorganisation der Sozialversicherung, auch in laufenden Bestandsfällen, spätestens seit dem 1. Juli 2023 Anwendung finden.

Danach ist eine Beschäftigung von Lehrkräften an Musikschulen als Honorarkräfte i. d. R. nicht mehr möglich. Die Rechtsprechung zu Honorarkräften macht somit die Überleitung von Honorarverträgen in Anstellungsverträge für Musikschullehrkräfte dringend erforderlich.

Dies führt für die Stadt Bergisch Gladbach zu einem finanziellen Mehraufwand, da die Honorarlehrkräfte in versicherungspflichtige Festanstellungen nach TVöD EG 9b überführt werden müssen.

Aufgrund der aktuell erteilten Unterrichtsstunden geht die Verwaltung von 9,5 vollzeit-äquivalente Stellen aus, soll das Angebot der Musikschule aufrechterhalten werden.

Die Städtische Max-Bruch-Musikschule (MBMS) ist Mitglied im „Verband deutscher Musikschulen“ und arbeitet nach dessen Lehrplan. Sie hat sich gerade in den letzten fünf Jahren durch erfolgreiche Breitenarbeit eine feste Verwurzelung und Anerkennung in der Stadtgesellschaft von Bergisch Gladbach erarbeitet und unterstützt die Stadt dabei, ihrem Bildungsauftrag gerecht zu werden.

Neben dem **Kernangebot**, das Gruppen- und Einzelunterricht in allen Orchesterinstrumenten und Gesang, im Klassischen sowie im Jazz- und Populärbereich bietet, werden im Rahmen von Kooperationen mit knapp 30 Kindertagesstätten und Grundschulen ca. 1.000 Kinder aller sozialer Milieus in Elementarer Musikpädagogik unterwiesen.

Darüber hinaus hält die MBMS ein sehr breit gefächertes Angebot im Ensemblespiel und Chorarbeit für fast alle Altersklassen bereit. Diese Formationen spielen regelmäßig bei öffentlichen Anlässen und repräsentieren die Stadt bis über die Stadtgrenzen hinaus. Die Schüler*innen der Musikschule sind regelmäßig beim Wettbewerb „Jugend musiziert“ erfolgreich vertreten, teilweise bis in den Bundeswettbewerb. Dies belegt die Exzellenz der Arbeit der Lehrkräfte und die Spitzenförderung, zu der auch die „Studienvorbereitende Ausbildung“ (SVA) gehört.

Die Musikschule erbringt derzeit einem Eigenfinanzierungsgrad von über 40 Prozent und liegt damit über dem Landesdurchschnitt der Musikschulen in NRW (ca. 34 Prozent).

Ziele, Standards, Zielgruppen sowie Angebotsstruktur der MBMS wurden gemeinsam mit der Verwaltung und Politik definiert und zugehörige Kennzahlen entwickelt. Im Detail werden diese regelmäßig im ABKS beschrieben und fortentwickelt (siehe hierzu den Kennzahlenbericht 2023, Drucksachen-Nr. 0453/2024).

Die Nachwirkungen der Corona-Krise sind überwunden und der Stand der Schülerzahlen auf weiter steigendem Niveau. Durch die Akquirierung von Landesmitteln konnte im Jahr 2022 ein großer Schritt im Sinne der Digitalisierung unternommen werden: Alle Lehrkräfte wurden mit Dienst-iPads, die Räume mit Whiteboards und Bluetooth-Boxen (u.a.) ausgestattet.

Die Musikschule wird von ihrem Förderverein seit vielen Jahren mit einem hohen finanziellen Budget in der Arbeit u.a. der Elementaren Musikpädagogik bei Kooperationen unterstützt.

Der Förderverein übernimmt z.B. die Entgelte der Kooperationspartner anteilig. Des Weiteren vergibt der Förderverein Patenschaften für finanzschwache Familien und finanziert Orchesterfahrten sowie Instrumentenkäufe mit.

Durch einen Ratsbeschluss im Jahr 2018 (Drucksachen-Nr. 0338/2018) wurde das alte „Himmelheber-Modell“ (Tenor: *keine neuen Festangestellten mehr, dafür nur noch Honorarkräfte*) durch ein „70/30-Konzept“ abgelöst. Aktuell werden 46 festanstellte Lehrkräfte beschäftigt, die 70 Prozent des Unterrichtsvolumens leisten. Die verbleibenden 30 % des Unterrichtsvolumens werden von 39 Honorarkräften¹ erteilt. Diese Honorarkräfte werden nur für die jeweils geleistete Arbeit bezahlt, verdienen weder in den Ferien noch im Krankheitsfall und sind für das Abführen ihrer Sozial- und Krankenkassenbeiträge selbst zuständig.

In einem Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahre 2022 („Herrenberg-Urteil“) wurde ein Präzedenzfall geschaffen, demzufolge die Beschäftigung von Honorarkräften an Musikschulen künftig nicht mehr bzw. nur in sehr eingeschränktem Rahmen möglich ist.

Nach dieser Rechtsprechung und der Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dürfen Honorarlehrkräfte nicht in die Musikschule eingegliedert sein. Vielmehr müsste es sich dann um eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit handeln. Eine Eingliederung i.S.d. Sozialgerichtes besteht u. a. bei folgenden Indikatoren für die Erbringung der Arbeitsleistung:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung,
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung,
- kein eigener Einfluss, sondern Einfluss der Musikschule auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit, Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung,
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall,
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen (daran ändert auch eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung nichts),
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrkräfte- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (daran ändert auch eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung nichts),
- Verpflichtung zur Anwendung von Lehrplänen der Musikschule / des VdM.
- Ein weiterer, nicht im „Herrenberg-Urteil“ genannter Indikator ist die Aufsichtspflicht der Lehrkräfte für die vertraglich anvertrauten und zudem größtenteils minderjährigen Schüler*innen. Die Einbindung in Kooperationen wird darüber hinaus ein weiteres Kriterium für die Eingliederung in einen Organisationszusammenhang darstellen.

Alle diese Indikatoren dürfen nicht gegeben sein, damit ein Honorarvertrag rechtssicher ist.

Auf Basis dieser Rechtsprechung muss nun im aktuellen Nachtragsstellenplan eine Stellenplangrundlage für alle Honorarstunden geschaffen werden. (formaljuristisch bestehen schon sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse).

Die 39 Honorarkräfte (HK) mit ihrem 30%-igen Anteil am gesamten Unterrichtsvolumen entsprechen rund 9,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Dies bedeutet, berechnet in Arbeitgeberkosten (rund 73.100 Euro p.a. für eine 9b-Stelle) insgesamt 694.450 Euro Mehrkosten pro Jahr. Verrechnet mit dem derzeitigen Budget für die Honorarkräfte (inkl. der Abgaben an die Künstlersozialkasse) i.H.v. 400.000 Euro ergibt sich dadurch ein jährlicher Mehraufwand von rd. 300.000 Euro für den Erhalt des Status quo des Unterrichtsvolumens.

¹ Stand 01.06.2024

Aufgrund der geschilderten Problematik stellt die Stadt Bergisch Gladbach bereits jetzt keine neuen Honorarkräfte mehr ein. Dies bedeutet, dass bei Ausscheiden einer Honorarkraft ggf. eine Sonderkündigung für die unterrichteten Schüler*innen erfolgen muss.

Um nun Rechtssicherheit für den weiteren Betrieb der Musikschule zu erhalten, sind mehrere Szenarien denkbar:

1. Übernahme der aktuellen Honorarkräfte ohne Kompensation

Eine vollständige Übernahme der Honorarkräfte in Festanstellung würde Mehrkosten von ca. 300.000 Euro p.a. erzeugen. Neun Honorarkräfte haben ein geringes Stundenvolumen und könnten per Mini-Job weiterbeschäftigt werden. Damit wären 20 Unterrichtseinheiten abgedeckt. Diese entsprechen 66 % eines VZÄ und verursachen ca. 23.000 Euro Honorarkosten p.a.. Diese Maßnahme würde den Mehraufwand um ca. 25.000 Euro mindern, da die Arbeitgeberkosten für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich höher ausfallen als für einen Minijob.

2. Mittelfristige Verkleinerung des Lehrkörpers durch Einrichtung von kw-Vermerken

Um die Planstellen der städtischen Musikschule nach der Umstellung aller Honorarverträge in Festanstellungen auf ein vertragliches Maß zu bringen, können in den nächsten Jahren die per Rentenbeginn oder aus anderen Gründen beendeten Verträge mit einem kw-Vermerk versehen werden. Sie fallen weg, d.h. Stellenanteile ausscheidender Kollege*innen werden nicht wiederbesetzt.

Die betroffenen Schüler*innen werden unter den verbleibenden Kolleg*innen verteilt oder kommen auf die Warteliste und werden bei einer Neueinteilung priorisiert.

Im Ergebnis wird das Gesamtstundenvolumen so zugewiesen auf ein festzulegendes Maß verringert, die Gesamtheit aller Stellen bzw. Stellenanteile wird auf längere Sicht reduziert.

Dieser Prozess verhindert betriebsbedingte Kündigungen nach Übernahme der Honorarkräfte in Festanstellung.

Folgen:

Schüler*innen auf der Warteliste müssten länger warten oder wandern zu benachbarten privaten Musikschulen ab. Dies führt zu einem Einnahmeverlust, der sich nur durch Entgelterhöhungen gegenfinanzieren lässt.

Auch ist zu berücksichtigen, dass die Landesmittel der „Musikschuloffensive“ an die Jahreswochenstunden gebunden sind (derzeitiger Zuwendungsbetrag 55.407,00 €).

Durch eine Verkleinerung des Lehrkörpers würden also auch die Zuwendungen niedriger ausfallen).

3. Gebührenerhöhung

Um die Musikschulangebote weiterhin möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen und soziale Härten bestmöglich abzufedern, sollte keine lineare, sondern eine differenzierte Gebührenerhöhung erfolgen. Insbesondere die Gebühren für die Elementare Musikpädagogik sollen nicht erhöht werden, da eine Anpassung im Jahr 2023 erfolgte.

Zunächst sollte eine Erhöhung der Gebühren für Erwachsene ab 25 Jahren (Kindergeldgrenze) erfolgen.

Die Musikschule unterrichtet ca. 300 erwachsene Schüler*innen, davon ca. 100 im Einzelunterricht und 200 als Teilnehmende in Ensembles und Chören. Unter den gegenwärtigen Umständen ist es nicht länger haltbar, dass der Unterricht für Erwachsene im gleichen Maße subventioniert wird, wie der von Kindern und Jugendlichen.

Variante A mit 5 % Erhöhung der Gebühren

Entgelterhöhung	Höhe	Geschätzter Ertrag p.a.
Einzelunterricht pauschal	5 %	42.500 €
Gruppenunterricht pauschal	5 %	7.000 €
Einzelunterricht Erwachsene	zzgl. 20,- monatlich	38.000 €
Gruppenunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	1.000 €
Ensembleunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	14.000 €
Gesamt		102.500 €
Saldo		197.500 €

Variante B mit 10% Erhöhung

Entgelterhöhung	Höhe	Geschätzter Ertrag p.a.
Einzelunterricht pauschal	10 %	85.000 €
Gruppenunterricht pauschal	10 %	14.000 €
Einzelunterricht Erwachsene	zzgl. 20,- monatlich	38.000 €
Gruppenunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	1.000 €
Ensembleunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	14.000 €
Gesamt		152.000 €
Saldo:		148.000 €

Variante C mit gestaffelter Erhöhung (10 und 15 %)

Entgelterhöhung	Höhe	Geschätzter Ertrag p.a.
Einzelunterricht pauschal	15 %	127.500 €
Gruppenunterricht pauschal	10 %	14.000 €
Einzelunterricht Erwachsene	zzgl. 20,- monatlich	38.000 €
Gruppenunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	1.000 €
Ensembleunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	14.000 €
Gesamt		194.500 €
Saldo:		105.500 €

Variante D mit 15% Erhöhung

Entgelterhöhung	Höhe	Geschätzter Ertrag p.a.
Einzelunterricht pauschal	15 %	127.500 €
Gruppenunterricht pauschal	15 %	22.100 €
Einzelunterricht Erwachsene	zzgl. 20,- monatlich	38.000 €
Gruppenunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	1.000 €
Ensembleunterricht Erwachsene	zzgl. 10,- monatlich	14.000 €
Gesamt		202.600 €
Saldo		97.400 €

Die Auswirkungen auf die Entgelttabelle:

Monatliche Entgelte (je in Euro)	aktuell (seit 2008)	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
E 30	70	73,50	77	80,50	80,50
E 45	90	94,50	99	103,50	103,50
E 60	111	116,55	122	127,50	127,50
2er Gruppe	54	56,70	59,50	59,50	62
3er Gruppe	42	44,10	46	46	48,50
4er Gruppe	34	35,70	37,50	37,50	39
Erwachsene:					
E 30	70	93,50	97	100,50	100,50
E 45	90	114,50	119	123,50	123,50
E 60	111	136,55	142	147,50	147,50
2er Gruppe	54	76,70	79,50	79,50	82
3er Gruppe	42	64,10	66	66	68,50
4er Gruppe	34	55,70	57,50	57,50	59
Ensembles	21	31	31	31	31

E = Einheit à 30,45 oder 60 Minuten

4. Hinwendung zum „E 30-Prinzip“

Im „Einzelunterricht“ wird unterschieden zwischen Unterricht zu 30 Minuten- und 45 Minuten- Einheiten (E30 oder E45).

Unterrichtet eine festangestellte Lehrkraft, ist der Subventionsgrad bei E30 im Verhältnis geringer als bei E45. Derzeit gibt es an der Musikschule ein Verhältnis von E30 zu E45 von 2:1. Durch eine gezielte Veränderung hin zu einem Verhältnis von 3:1 ließen sich mehr Schüler*innen unterrichten. Die Musikschule hat in allen Fachbereichen eine Warteliste. Der Unterschied bei einer vollen Stelle zwischen reinem Unterricht in E30 und E45 liegt bei 6.000 € Mehreinnahmen pro Jahr bei E30. So liegt hier Potential für eine effizientere Wirtschaftlichkeit und es können folglich mehr Einnahmen generiert werden.

E 30 Prinzip – Verhältnis von E 30 zu E 45	2:1	3:1	Erwartete Mehreinnahmen
Einnahmen aktuell	828.000 €	852.600 €	24.600 €
Einnahmen nach 10 % Steigerung	910.800 €	937.860 €	27.060 €
Einnahmen nach 15 % Steigerung	952.200 €	980.490	28.290 €

5. Betriebsbedingte Kündigungen

Nach erfolgter Umwandlung der Honorarverträge in Festanstellung könnte die Musikschule durch betriebsbedingte Kündigungen verkleinert werden, um das Defizit von 300.000 Euro wieder aufzufangen. Diese Kündigungen müssten nach den Prinzipien der Sozialwahl erfolgen und sich auf alle Lehrkräfte beziehen, sowohl diejenigen, die schon seit längerer Zeit festangestellt sind, als auch auf die Neueingestellten. Das Verkleinern

des Kollegiums der Musikschule führt zu einem Verlust an Einnahmen und einer Einschränkung des Angebots, was sich auf die Qualität auswirken wird. Auch hier gilt es zu bedenken, dass die Landesmittel der „Musikschuloffensive“ an die erteilten Jahreswochenstunden gebunden ist.

Durch die Umwandlung der Honorar- in Festverträge ergeben sich für die Musikschule im Arbeitsalltag aber auch Vorteile:

Alle Dozent*innen sind weisungsgebunden. Es gibt keinen Zweiklassenlehrkörper. Das ermöglicht eine bessere Umsetzung von Angeboten in Kooperationsprojekten wie z.B. in der EMP und JeKits sowie der Erteilung von Gruppenunterricht, da die Musikschulleitung jede geeignete Lehrkraft mit verfügbarer Kapazität zu solch einem Einsatz verpflichten kann. Dieser kostendeckende Bereich kann somit weiter ausgebaut werden.