

Beschlussvorlage

Nr. GR/005/2016

Aktenzeichen	333.762	Datum: 01.01.2016
Federführendes Amt	Amt für Wirtschaftsförderung, Tourismus und Öffentlichkeitsarbeit	
Amtsleiter/in	Sandra Aisenpreis	Tel.: 072610 404-119

Gremium	Behandlung	Datum	Status
Gemeinderat	Entscheidung	26.01.2016	öffentlich

Beratungsgegenstand:

Städtische Musikschule; hier: Einführung einer Quote von Honorarkräften als Lehrkräfte

Vorschlag / Ergebnis:

In der Städtischen Musikschule wird der Anteil der Unterrichtsdeputate, die von Honorarkräften erteilt werden, bis zum Jahr 2026 auf 25% ansteigen.

Finanzielle Auswirkungen:

Einsparung:

siehe Beispielrechnung Gehalt/Entgeltvergleich von Tarifkräften und Honorarkräften

(Anlage 1)

Sachverhalt:

An der Städtischen Musikschule sind seit ihrer Einrichtung im Jahre 1992 hauptamtliche Lehrkräfte, zunächst nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und seit Umstellung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst nach dem TVöD beschäftigt. Das Konzept der damals neu gegründeten kommunalen Musikschule ist mit Absicht so gewählt worden, da die Vorgängermusikschule, die als Abteilung der Volkshochschule geführt war, ausschließlich mit Lehrkräften auf Honorarbasis arbeitete. Hierbei ergaben sich negative Erfahrungen was die Qualität und Fluktuation von Lehrkräften betraf.

Die gegensätzliche Erfahrung konnte die Stadt Sinsheim bei der ab 1992 unter eigener Regie betriebenen Musikschule mit tarifbeschäftigten Lehrkräften machen. Die neue Musikschule entwickelte sich zu einer kommunalen Bildungseinrichtung mit

großem Schülerzuspruch und erfolgreicher musikpädagogischer Tätigkeit, die zu einem wichtigen Kulturfaktor innerhalb der Stadt wurde. Dieses ist zu einem großen Teil den engagierten Lehrkräften zu verdanken, die sich als festangestellte Lehrkräfte mit ihrer Tätigkeit und der Sinsheimer Musikschule identifizieren. Aufgrund der tariflichen Anstellung war es auch möglich, sehr qualifizierte Lehrkräfte anzustellen, die in vielen Fällen in die Region gezogen sind.

Dazu kommt, dass der Berufsstand des Musikschullehrers auch eine soziale Absicherung ermöglichen muss. Es handelt sich um qualifizierte Lehrkräfte, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorweisen und somit auch von ihrer Berufstätigkeit leben und eine Familie unterhalten können müssen.

Durch die Tarifgebundenheit sind die Personalkosten der Musikschule ständig gestiegen. Das bedeutet, dass jede Tarifierhöhung automatisch das Budget der Musikschule belastet. Da die Gebühreneinnahmen aus sozialen Gründen nur maßvoll erhöht werden können, ist der Anteil der tariflichen Personalkostenerhöhung nicht mit regelmäßigen Gebührenerhöhungen auszugleichen. Anzumerken ist auch, dass der Zuschuss des Landes an den pädagogischen Personalkosten seit 1992 zunächst vermindert wurde und dann seit vielen Jahren gleich geblieben ist. Der Zuschuss des Rhein-Neckar-Kreises zu diesen Personalkosten hat sich in den letzten Jahren auch nicht erhöht. Das bedeutet, dass der Zuschussbedarf zum Betrieb der Musikschule in den letzten Jahren immer weiter gestiegen ist. Dabei sind jedoch die tariflichen Personalkostensteigerungen der Hauptgrund dafür.

Ein Blick in die Musikschullandschaft zeigt, dass viele Musikschulen auch mit Honorarkräften arbeiten. Die Ausprägungen sind hierbei sehr unterschiedlich. Nach vielen Gesprächen mit umliegenden Musikschulen und daraus entstandener reiflicher Überlegung soll für die Sinsheimer Musikschule ein Kompromiss zwischen der guten inhaltlichen Arbeit und den ständig steigenden Personalausgaben erreicht werden. Deshalb wird vorgeschlagen, künftig auch Honorarkräfte in die pädagogische Arbeit mit einzubeziehen. Dabei ist eine „gute Mischung“ aus Tarifkräften und Honorarkräften wichtig. Viele Aufgaben können nur mit Tarifkräften erfüllt werden. Das betrifft beispielsweise die immer weiter ansteigende Anzahl an Kooperationen mit Kindergärten und allgemeinbildenden Schulen. Wie schon oft berichtet, wächst hier durch die Änderung der Schullandschaft und vieler gesellschaftlicher Faktoren der Bedarf an Kooperationen. Diese sind nur mit verlässlichen und weisungsgebundenen Lehrkräften durchführbar. Honorarkräfte haben den Status eines „Freien Mitarbeiters“ und dürfen daher nicht weisungsgebunden sein. Das macht auch den „Spareffekt“ aus, da sie nur für die geleistete Arbeit bzw. Unterricht vergütet werden. Es werden bis auf die Künstlersozialkasse keine Lohnnebenkosten und Sozialabgaben gezahlt. Die Honorarkräfte sind für Versteuerung und Sozialabgaben selbst zuständig. Die einzelnen Vor- und Nachteile wurden in der Klausurtagung am 16.10.2015 ausführlich dargestellt (Anlage 2).

Es gibt jedoch Bereiche, beispielsweise im Instrumentalunterricht, die durchaus von Honorarkräften ausgeführt werden können. Hier ergibt sich sogar zu den günstigeren Personalkosten auch der Vorteil der Flexibilität. Das bedeutet, dass bei Schwankungen auch die Deputatshöhe beim Schuljahreswechsel angepasst werden kann. Dazu kommt noch, dass es für einige Fächer möglich sein wird, auch Honorarkräfte mit einem kleineren Deputat zu beschäftigen.

Da die Lehrkräfte der Musikschule mit dem Tarifvertrag in einem festen Anstellungsverhältnis stehen, kann eine Umstellung erst nach Freiwerden von Stellen erfolgen. Die Alterspyramide der Musikschule mit den voraussichtlichen Renteneintritten sieht wie folgt aus:

Lehrer	Alter Stand Jan. 16	Beschäftigungsjahre bis zum Renteneintritt
Lehrkraft 1	63	2
Lehrkraft 2	61	4
Lehrkraft 3	58	8
Lehrkraft 4	58	8
Lehrkraft 5	56	10
Lehrkraft 6	56	10
Lehrkraft 7	55	11
Lehrkraft 8	54	12
Lehrkraft 9	54	12
Lehrkraft 10	52	15
Lehrkraft 11	51	16
Lehrkraft 12	49	18
Lehrkraft 13	49	18
Lehrkraft 14	48	19
Lehrkraft 15	48	19
Lehrkraft 16	48	19
Lehrkraft 17	46	21
Lehrkraft 18	46	21
Lehrkraft 19	39	28
Lehrkraft 20	33	34
Lehrkraft 21	24	43

Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren 6 Lehrkräfte in den Ruhestand treten. Hier besteht dann die Möglichkeit, frei werdende Deputate nicht nur mit TVöD-Kräften zu besetzen, sondern auch mit Honorarkräften. Ergänzend sei bemerkt, dass auch eine Wiederbesetzung mit einer Tarifkraft eine Ersparnis bringt, da die Einstiegsgehälter nach TVöD wesentlich geringer sind als die zurzeit bestehenden Vergütungsgruppen, zumal fast alle Lehrkräfte per Überleitungsvertrag die hohen BAT-Besitzstandsleistungen erhalten, die bei Neueinstellung entfallen.

Es besteht also die Möglichkeit, bei Neubesetzungen genau nach Bedarf zu entscheiden, ob ein zu freies Deputat mit einer Tarif- oder Honorarkraft besetzt wird. In beiden Fällen entsteht ein Spareffekt. Hierbei ist je nach Einsatzgebiet zu entscheiden, für welche Beschäftigungsart die Tätigkeit der neuen Lehrkraft Möglichkeiten bietet. Das eröffnet gegenüber den bisherigen Stellenbesetzungen neue flexiblere Möglichkeiten. Der größte Vorteil dieser Handhabung ist natürlich der „Spareffekt“ bei den Personalkosten sowohl bei TVöD-Neueinstellungen als auch bei Honorarkräften.

Nach Abwägung aller Kriterien kommt die Verwaltung gemeinsam mit dem Leiter der Musikschule zu dem Ergebnis, dass ein Kompromiss die sinnvollste Lösung ist. Dieser besteht darin, ein Verhältnis zwischen Tarif- und Honorarkräften zu schaffen, dass sowohl verlässlichen, kalkulierbaren und teamorientierten Betrieb mit hoher Qualität als auch die dauerhafte Finanzierbarkeit gewährleistet. Nach Einschätzung der Verwaltung ist das mit einem Anteil von 25% der Deputatsstunden für Honorarkräfte im Unterrichtsbereich zu gewährleisten. Führungsstellen wie beispielsweise

Schul- und Fachbereichsleitung sollten weiterhin mit Tarifkräften besetzt werden. Dieses Ziel kann sukzessiv mit dem Ausscheiden von Tarifkräften erreicht werden. Es wird von einer Dauer von maximal 10 Jahren ausgegangen, in denen dieses Verhältnis erreicht wird.

Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, den Anteil der Honorarkräfte gemessen an der unterrichteten Wochenstundenzahl auf maximal 25% ansteigen zu lassen. Zurzeit werden ca. 5% der Deputatsstunden durch Honorarkräfte abgedeckt (Stand Dezember 2015). Über die Einhaltung dieser Zielvorgabe wird regelmäßig im Gemeinderat berichtet.

Es kann davon ausgegangen werden, dass damit die hohe Qualität gehalten wird und die Zuschusssteigerungen im Rahmen bleiben. Die allgemeine Kostensteigerung wird natürlich wie in allen Bereichen weiterhin zu verzeichnen sein. Damit wird die Städtische Musikschule Sinsheim weiterhin ihre vielfältigen Aufgaben erfüllen können und ein wichtiger Bildungsbaustein in Sinsheim sein.

Jörg Albrecht
Oberbürgermeister

Ulrich Landwehr
Dezernatsleitung

Sandra Aisenpreis
Amtsleiterin

Anlagen:

1. Beispielrechnung Gehalt/Entgeltvergleich von Tarifkräften und Honorarkräften
2. Vor- und Nachteile von Tarif- und Honorarkräften