

<b>Vorlage</b> Federführende Dienststelle: Kulturservice Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: E 49.5/0031/WP17 Status: öffentlich AZ: Datum: 02.06.2015 Verfasser: O. Müller, P. Mertens						
<b>Übernahme von Musikpädagoginnen und Musikpädagogen ;          Antrag der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter          (Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer) der städtischen          Musikschule vom 18.10.2013 auf Übernahme in ein abhängiges          Beschäftigungsverhältnis nach Bestimmungen des TVöD</b>							
Beratungsfolge: <span style="float: right;">TOP: __</span> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Datum</td> <td>Gremium</td> <td>Kompetenz</td> </tr> <tr> <td>16.06.2015</td> <td>BaKu</td> <td>Kenntnisnahme</td> </tr> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz	16.06.2015	BaKu	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Kompetenz					
16.06.2015	BaKu	Kenntnisnahme					

**Beschlussvorschlag:**

Der Betriebsausschuss Kultur nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur aktuellen Personalsituation und zur beabsichtigten Veränderung der Personalstruktur an der städt. Musikschule zustimmend zur Kenntnis.

### **Erläuterungen:**

An der städt. Musikschule werden aktuell ca. 2.700 Schülerinnen und Schüler im Kernbereich einer Musikschule und ca. 1.400 Schülerinnen und Schüler im Kooperationsbereich unterrichtet. Mit der Unterrichtserteilung für diese insgesamt ca. 4.100 Schülerinnen und Schüler sind 94 Lehrkräfte betraut. Davon sind 38 Lehrkräfte auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses bei der städt. Musikschule beschäftigt. Die Unterrichtserteilung der verbleibenden 56 Lehrkräfte erfolgt im Rahmen eines Rechtsverhältnisses einer freien Mitarbeiterin bzw. eines freien Mitarbeiters.

Im laufenden Schuljahr 2014/2015 wird ein durchschnittliches wöchentliches Unterrichtsvolumen von ca. 1.250 Stunden an 25 Standorten innerhalb der Stadt Aachen durch diese Lehrkräfte erbracht. Der Umfang der Unterrichtsteilung bei der Stadt Aachen hat sich innerhalb der letzten drei Jahre um ca. 100 Unterrichtsstunden erhöht.

Vom Gesamtunterrichtsvolumen entfallen ca. 730 Wochenstunden (ca. 58,5 %) auf die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Musikschullehrkräfte. Das verbleibende Unterrichtsstundenkontingent von ca. 520 Wochenstunden (= 41,5 %) wird über die Beschäftigung von Musikschullehrkräften im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses sichergestellt.

Dem Bildungsanspruch und der Bildungsaufgabe folgend richtet sich das Unterrichtsangebot der städt. Musikschule nach den Vorgaben des Verbandes deutscher Musikschulen (VdM). Durch das umfassende Angebot von der musikalischen Grundstufe über eine Vielfalt von Instrumental-, Vokal- und Ensemblefächer bis hin zur Studienvorbereitenden Ausbildung erreicht die städt. Musikschule Schülerinnen und Schüler aller Altersgruppen mit den unterschiedlichsten Talenten und Interessen. Damit kann die städt. Musikschule sowohl Breitenarbeit als auch Spitzenförderung leisten.

Verstärkt ist die städt. Musikschule in den vergangenen Jahren Kooperationen mit den allgemein bildenden Schulen und Kindertagesstätten eingegangen. In Rahmen dieser Zusammenarbeit gewährleistet die städt. Musikschule durch ihren qualifizierten Unterricht mit spezifischen Bildungsinhalten ergänzend zum Unterricht der allgemein bildenden Schulen bzw. zur pädagogischen Arbeit in den Kindertagesstätten eine Stärkung der Bildungskompetenz bei den Schülerinnen und Schülern sowie bei den Kindern, die in den Kindertagesstätten betreut werden. Die Erhöhung des Unterrichtsvolumens der städt. Musikschule in den letzten Jahren ist insbesondere auf die Steigerung im Bereich der Kooperationen mit den allgemein bildenden Schulen und den Kindertagesstätten zurückzuführen. Aufgrund des Erfolgs dieser Kooperationen ist auch zukünftig mit einer verstärkten Nachfrage zu rechnen mit der Folge eines weiteren Ausbaus dieser Kooperationen in den Folgejahren.

Weiterhin gilt zu beachten, dass eine Musikschule mehr ist als reine Erteilung von Unterricht. Neben dessen Vor- und Nachbereitung gilt es u. a. pädagogische Konzepte zu entwickeln und zu implementieren, klassen- und fächerübergreifend Schüler zu den unterschiedlichsten Ensembleformationen zusammenzubringen, Veranstaltungen zu organisieren, um den Schülern die Möglichkeit zu bieten, sich auch einmal auf der Bühne vor Publikum zu präsentieren sowie Schüler auf den Musikberuf vorzubereiten.

Unabdingbare Voraussetzung für eine effiziente Umsetzung der mit dem Bildungsauftrag der städt. Musikschule verbundenen Ansprüche ist es, eine betriebliche Struktur zu schaffen, die eine enge Verzahnung der verschiedenen Arbeitsebenen gewährleistet und der Leitungsebene Führungs- und Steuerungsinstrumente zur Verfügung stellt, um auf die Unterrichtsgestaltung und -qualität Einfluss nehmen zu können. Dies setzt grundsätzlich eine formale und organisatorische Einbindung / Eingliederung der Mitarbeitenden in den Betrieb der Musikschule und damit die Möglichkeit der Weisungsbefugnis der Leitungsebene gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen dieser Weisungsbefugnis.

Arbeitnehmer ist danach derjenige Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass die/der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dieses Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen diesem Weisungsrecht nicht, da diese im Wesentlichen ihre Tätigkeit frei gestalten und ihre Arbeitszeit frei bestimmen können.

Es bleibt somit festzustellen, dass die Leitung der Musikschule allein bei den im Rahmen eines Arbeitsvertrages nach dem TVöD beschäftigten Lehrkräften Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung (z. B. durch konzeptionelle Vorgaben) und damit auf deren Unterrichtsqualität nehmen kann. Diese Einflussnahme auf die Unterrichtsgestaltung ist der Leitung der Musikschule für die im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses tätigen Lehrkräfte gerade nicht gegeben, so dass deren Unterrichtsgestaltung u. a. einer wirksamen (Qualitäts-)Kontrolle entzogen ist.

Aber auch über die Unterrichtserteilung und deren Gestaltung hinaus gibt es zwischen den o. g. Mitarbeitergruppen wesentliche Unterschiede, die die organisatorische Struktur einer Musikschule sowie die Aufgabenstellung deren Leitungskräfte massiv beeinflussen und sich nicht unerheblich auf die Erfüllung des Bildungsauftrages und somit auf den Erfolg eines Systems "Musikschule" auswirken:

Die/Der im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte Musikschullehrerin / Musikschullehrer hat aufgrund der tarifvertraglichen Bestimmungen neben der Erteilung von Unterricht insbesondere folgende Aufgaben (sog. Zusammenhangstätigkeiten) zu erledigen:

- Vor- und Nachbereiten des Unterrichts
- Abhaltung von Sprechstunden
- Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden
- Teilnahme am Vorspiel der Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts erfolgt,
- Mitwirkung bei Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen (z. B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnlichen Veranstaltungen)
- Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen
- Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

Für die freien Mitarbeitenden gilt hingegen, dass über die reine Unterrichtserteilung keine weitere Verpflichtung besteht, insbesondere auch nicht für die sog "Zusammenhangstätigkeiten". Eine freie Mitarbeiterin / ein freier Mitarbeiter kann also wesentliche Tätigkeiten, die zur Errichtung und Aufrechterhaltung des Systems Musikschule führen, nicht leisten. Die ausnahmsweise Übernahme einzelner Aufgaben bedarf in jedem Einzelfall einer gesonderten Vereinbarung zwischen Lehrkraft und Musikschule. Selbstverständlich mit der Maßgabe einer besonderen Honorierung und der tatsächlichen Möglichkeit der Ablehnung der Auftragsannahme durch die freie Lehrkraft.

Prinzipiell ist die Übernahme dieser Aufgaben durch freie Mitarbeitende - sowohl gegen besondere Honorierung als auch freiwillig - abzulehnen bzw. zu unterbinden, da freie Mitarbeitende bei Vorliegen bestimmter Indizien arbeitsrechtlich in die Nähe eines Arbeitsvertrages geraten und so ggfls. für den Arbeitgeber erhebliche Nachzahlungsverpflichtungen in der Sozialversicherung auslösen können. Wie bereits beschrieben sind die Umstände der Dienstleistung für die Abgrenzung entscheidend. Von besonderer Bedeutung ist danach, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterricht eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten kann.

Dabei kommt es bei der Bewertung des Status nicht darauf an, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen (z. B. als Honorarvertrag).

Der Status des Beschäftigten richtet sich nicht nach den Wünschen und Vorstellungen der Vertragspartner, sondern danach, wie die Vertragsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Denn durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechtes nicht eingeschränkt werden. Der mögliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und den praktischen Durchführungen des Vertrages zu entnehmen. Wenn der Vertrag abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen wird, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend. Denn die praktische Handhabung lässt Rückschlüsse darauf zu, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien in Wirklichkeit ausgegangen sind.

In diesem Zusammenhang erfolgte im Auftrag des Verwaltungsvorstandes vom Fachbereich Personal und Organisation (FB 11) eine Überprüfung und rechtliche Einschätzung der aktuellen Gegebenheiten an der städt. Musikschule. Die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen zwischen Musikschule und freien Mitarbeitenden sowie eine Stellungnahme der Leitung der Musikschule zu der praktischen Handhabung des Einsatzes der freien Musikschullehrkräfte lassen nach Einschätzung des FB 11 darauf schließen, dass die Vorgaben und Regelungen über die freie Mitarbeit an der städt. Musikschule grundsätzlich eingehalten werden. Einzelne Änderungen in der Vertragsgestaltung und in den praktischen Abläufen sollten diese Einschätzung noch verstärken.

Im Bereich der Kooperationen mit den allgemein bildenden Schulen wird die Situation von FB 11 kritischer gewürdigt, da der Unterricht an diesen Schulen durch ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften sowie Einzelanweisungen geprägt ist. Diese beziehen sich nicht nur auf den Ablauf des Unterrichts und die Unterrichtsziele, sondern auch auf eine Vielzahl von weiteren Modalitäten für die Unterrichtsvermittlung. Der Einsatz im Rahmen der Kooperationen

lässt die Annahme zu, dass die freien Lehrkräfte der Musikschule von dieser straff vorgegebenen Organisation „vereinnahmt“ werden und ihre Gestaltungsfreiheit in der Ausübung ihrer Tätigkeit sowie ihrer zeitlichen Disposition verlieren können.

Nicht nur aus diesem Aspekt wird von FB 11 ein Prozessrisiko nicht grundsätzlich ausgeschlossen. FB 11 verweist in diesem Zusammenhang auf die sich stetig ändernde Rechtsprechung durch die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren, die eine klare und eindeutige Zuordnung zur Arbeitnehmereigenschaft bzw. zur freien Mitarbeit weiter erschweren. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass in solchen Verfahren auch die Stellungnahmen der freien Mitarbeitenden entsprechende Berücksichtigung finden würden, die bei der Prüfung durch FB 11 nicht mit einbezogen worden sind.

Hinsichtlich eines möglichen Prozessrisikos wird allerdings darauf hingewiesen, dass Klagen auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis durch freie Musikschullehrkräfte der Musikschule der Stadt Aachen zuletzt Mitte der 90er Jahre Gegenstand arbeitsgerichtlicher Verfahren waren. Die Klagen blieben jedoch alle erfolglos.

Im Rahmen der wiederholt in einem zeitlichen Abstand von drei Jahren durch die Rentenversicherung im Auftrag der Sozialversicherungsträger durchgeführten Prüfungen (zuletzt in 2013) zur Feststellung evtl. Verstöße gegen sozialversicherungspflichtige Bestimmungen bzw. dem Vorliegen weiterer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse sind im Bereich der freien Lehrkräfte der Musikschule regelmäßig keine Beanstandungen erfolgt.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass Bildungsanspruch und Bildungsaufgabe einer Musikschule wegen der dargestellten Einschränkungen beim Einsatz von freien Mitarbeitenden nur im Rahmen einer ausgewogenen Personalstruktur zu erreichen sind. Bei freien Mitarbeitenden gibt es weder Weisungsbefugnis noch Weisungsgebundenheit bzw. "Zusammenhangstätigkeiten". Die Unterrichtsgestaltung und -erteilung entzieht sich einer wirksamen (Qualitäts-)Kontrolle und ist im Grunde der Beliebigkeit des individuellen Engagements der Lehrkraft überlassen. Die Folge ist eine unkoordinierte Streuung im pädagogischen wie didaktischen Bereich, mit vielen Reibungsverlusten. Ein abgestimmtes Vorgehen sowie ein zielorientiertes Arbeiten auf allen inhaltlichen und betrieblichen Ebenen ist äußerst schwierig und führt regelmäßig zu einem Qualitätsverlust.

Weiterhin besteht die Gefahr, dass zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung des Systems Musikschule und deren Qualitätsansprüchen freie Mitarbeitende intensiver in den Betrieb eingegliedert werden als dies rechtlich zulässig ist.

Dabei ist zu beachten, dass zu einem funktionierenden Musikschulbetrieb auch freie Mitarbeitende dazugehören. Insbesondere zur Abdeckung von Nachfragespitzen und von Fächern, bei denen keine konstante Nachfrage besteht, stellen sie eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zu den im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigten Musikschullehrkräften dar. Mit der Beschäftigung von freien Musikschullehrkräften wird die Musikschule in die Lage versetzt, ihr Unterrichtsangebot ohne die finanziellen Risiken von Leerständen zu erweitern bzw. flexibel anzupassen und eine Abwanderung sonst abzuweisender Schülerinnen bzw. Schüler in den Bereich des Privatunterrichts zu verhindern.

Aufgrund der v. g. Ausführungen gelangt der Kulturbetrieb - insbesondere in Erwartung der weiter fortschreitenden Kooperationen mit den allgemein bildenden Schulen und den Kindertagesstätten - zu der Auffassung, dass eine Veränderung der bestehenden Personalstruktur bei der städt. Musikschule vorzunehmen ist und eine Steigerung der personellen Kapazitäten im Bereich der Beschäftigung von festangestellten Musikschullehrkräften nach dem TVöD im Verhältnis zu den freien Mitarbeitenden mittelfristig notwendig ist, um den Bildungsauftrag und -aufgabe der städt. Musikschule qualitativ dauerhaft sicherzustellen.

Die personelle Anpassung soll im Hinblick auf die finanzielle Machbarkeit in fünf Schritten und zwar jeweils zu Beginn der Schuljahre 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 und 2020/21 erfolgen und im Ergebnis dazu führen, dass 70 % - 75 % der Gesamtunterrichtsleistung der städt. Musikschule durch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigten Lehrkräfte erbracht wird.

Zu berücksichtigen ist, dass der oben aufgeführten Erhöhung im Unterrichtsvolumen der städt. Musikschule und den besonderen Anforderungen im Bereich der Kooperationen zuletzt in 2012 durch die zusätzliche Einrichtung von drei Vollzeitstellen für festangestellte Musikschulkräfte begegnet worden ist. Die Stellen wurden ausnahmslos durch Übernahme von freien Musikschullehrkräften in Arbeitsverhältnisse nach dem TVöD (zwei in Vollzeit und zwei in Teilzeit) besetzt.

Die weitergehende Anpassung in fünf Schritten soll in den nächsten fünf Jahren wie folgt zu einer Veränderung in der Personalstruktur führen:

Schuljahr 2015/16: ca. 730 UStd. = 58,5 % Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 520 UStd. = 42,5 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Schuljahr 2016/17: ca. 770 UStd. = 61,5 % Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 480 UStd. = 38,5 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Schuljahr 2017/18: ca. 810 UStd. = 65,0 % Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 440 UStd. = 35,0 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Schuljahr 2018/19: ca. 850 UStd. = 68,0 % Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 400 UStd. = 32,0 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Schuljahr 2019/20: ca. 890 UStd. = 71,0% Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 360 UStd. = 29,0 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Schuljahr 2020/21 ca. 940 UStd. = 75,0 % Mitarbeitende mit Arbeitsverhältnis nach dem TVöD  
ca. 310 UStd. = 25,0 % Honorarkräfte / freie Mitarbeitende

Dies bedeutet eine jährliche Stellenmehrung von jeweils 1,25 Vollzeitstellen in den Jahren 2016 bis 2019 und von 1,55 Vollzeitstellen im Jahr 2020 unter Zugrundelegung einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 32 Stunden einschließlich Ferienüberhangsstunden.

Hierfür sollen wie bisher in erster Linie den bereits bei der Musikschule tätigen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feste Arbeitsverhältnisse sukzessive angeboten werden. Die Auswahl richtet sich zunächst ausschließlich nach den betrieblichen Belangen der Musikschule. Darüber hinaus werden Dauer und Umfang der bisherigen Tätigkeit an der städt. Musikschule für die Einstellung in ein Arbeitsverhältnis Berücksichtigung finden.

Die zusätzlichen Stelleneinrichtungen verursachen zusätzliche Personalkosten in den Jahren 2016 bis 2019 in Höhe von jeweils 71.750,00 € und im Jahr 2020 in Höhe von 88.970 €, d. h. bezogen auf den Fünfjahreszeitraum in Höhe von insgesamt 375.970 €.

Von diesen Personalkosten sind die einzusparenden Honorarmittel in von jährlich 48.600,00 € in den Jahren 2016 bis 2019 und in Höhe von 60.750,00 €, d. h. von insgesamt 255.150,00 € in Abzug zu bringen, so dass eine Finanzierungslücke in Höhe von ca. 120.820,00 € verbleibt, die durch weitere geeignete Maßnahme innerhalb der Musikschule bzw. des Kulturbetriebs aufzufangen sind.

Der Personalrat der Allgemeinen Verwaltung ist über die beabsichtigten Veränderungen in der Personalstruktur bei der städt. Musikschule informiert.

**Anlagen:**

Antrag der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Musikschullehrerinnen/ Musikschullehrer) der städtischen Musikschule vom 18.10.2013 auf Übernahme in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nach den Bestimmungen des TVöD

Antrag der SPD vom 21.01.2014

Antrag der Fraktion DIE LINKE vom 14.04.2014

Antrag der Fraktion DIE LINKEN vom 16.01.2015