

Dezernat, Amt Dezernat Verwaltung und Finanzen Amt für Personal und Organisation	Datum 28.05.2024	Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk) 3- 400/24/1 Wahlperiode 2019 - 2024
Beratungsfolge	Status	Sitzungstermin
Dezernentenberatung	nicht öffentlich	06.05.2024
Schul- und Kulturausschuss	nicht öffentlich	22.05.2024
Finanzausschuss	nicht öffentlich	28.05.2024
Kreisausschuss	nicht öffentlich	29.05.2024
Kreistag	öffentlich	19.06.2024

Betreff

Wandlung von Honorarverträgen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei Lehrkräften der Kreismusikschule "Heinrich Schütz"

Beschlussvorschlag

Der Kreistag des Landkreises Nordsachsen stimmt der Umwandlung der Honorarverträge der Lehrkräfte an der Kreismusikschule „Heinrich Schütz“ in der Sphäre des Eigenbetriebes Bildungsstätten in Arbeitsverhältnisse nach dem Bereich Verwaltung des TVöD ab dem 01.08.2024 zu.

Der Stellenplan des Landkreises Nordsachsen ist dafür beginnend ab 2024 in Anlehnung an § 77 Abs. 3 Nr. 7 SächsGemO um derzeit insgesamt 19,3 VzÄ zu heben - wovon 15,23 VzÄ auf die Entgeltgruppe E 9b und 4,07 VzÄ auf die Entgeltgruppe E 9a entfallen.

Kai Emanuel
 Vorsitzender des Kreistages

Beratungsergebnis

Gremium					Sitzung am	TOP
Ein- stimmig	Mit Stimmen- mehrheit	Ja	Nein	Enthaltung	Laut Beschluss- vorschlag	Änderung bei Beschluss- fassung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründung zur Drucksache Nr. 3- 400/24/1

Wandlung von Honorarverträgen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei Lehrkräften der Kreismusikschule "Heinrich Schütz"

Die in einem Honorarverhältnis beschäftigten Lehrkräfte sichern seit vielen Jahren Leistungen und Angebote der Kreismusikschule ab. Sie sind ein fester Bestandteil der Sicherung der Musikschularbeit und setzen ebenso wie festangestellte Lehrkräfte die jeweiligen Lehrinhalte und Lehrpläne um. Die Tatsache, dass die Unterrichtszeiten, Unterrichtsräume und Abstimmungen in organisatorischen Fragen zur Absicherung der Qualität der Musikschularbeit auch für die Honorarkräfte verbindlich festgelegt sein könnten, führt regelmäßig zur Frage, ob durch diese „Abhängigkeit“ nicht unter Umständen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begründet werden würden. In der Vergangenheit wurden deshalb die bestehenden Verträge angepasst, um die überwiegende „Eigenständigkeit“ der Lehrkräfte in ihrer Tätigkeit an der Musikschule zu unterstreichen.

Ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.06.2022 (Sozialversicherungsrechtlicher Status einer Musikschullehrerin; B 12 R 3/20 R) wirft die Frage der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses einer Musikschullehrkraft mit der Folge des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflichten in der Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der Pflege- und Arbeitslosenversicherung erneut auf. Im konkreten Fall wurde die Tätigkeit als abhängiges Beschäftigungsverhältnis aufgrund der das Gesamtbild prägenden Merkmale eingestuft:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung auf bestimmte Unterrichtszeiten nach exaktem Stundenplan und zugewiesene Unterrichtsräume - Lehrkraft hat auf Ort und Zeit der Leistungserbringung kaum Einfluss
- Krankmeldung/Verhinderungsmeldung erforderlich und Ausfallhonorar bei Nichterscheinen des Schülers
- Pflicht zu Schülervorspielen und Teilnahme an Fachbereichs- und Gesamtlehrerkonferenzen
- gesamte Organisation in Hand der Musikschule - keine eigene Betriebsorganisation, keine unternehmerischen Chancen, kein unternehmerisches Risiko der Lehrkraft
- kostenfreie Bereitstellung von Räumen und Instrumenten, die zudem von der Schule gepflegt wurden

Die derzeit für das Schuljahr 2023/2024 abgeschlossenen Honorarverträge wurden anhand des Urteils rechtlich geprüft. Dabei besteht unter Umständen ein gewisses Risiko, wonach die zuvor genannten Merkmale auch auf unsere Verträge zutreffen und dies dazu führen könnte, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gegeben wären. Vor dem Hintergrund des Urteils des BSG wird daher vorgeschlagen, die Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD zu verfolgen. Dabei wären grundsätzlich drei Gruppen zu unterscheiden:

Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Honorarkräfte mit einem Stundendeputat von 18 oder mehr Unterrichtseinheiten pro Woche (> 50 % der Arbeitszeit)	Honorarkräfte mit einem Stundendeputat von weniger als 5 Unterrichtseinheiten pro Woche (< 15 % der Arbeitszeit)	Honorarkräfte mit einem Stundendeputat zwischen 5 und 17 Unterrichtseinheiten pro Woche (15 % bis 50 % der Arbeitszeit)

Gruppe 1 Honorarkräfte mit einem Stundendeputat von 18 oder mehr Unterrichtseinheiten pro Woche (> 50 % der Arbeitszeit):

Honorarkräfte, die mehr als 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit mit Unterricht (18 und mehr Unterrichtseinheiten pro Woche) eingeplant werden, können nicht mehr frei über Zeiteinteilung, Schülerzuordnung und Lehrinhalte entscheiden. Hier erfolgt eine Zuweisung und Einordnung über die Verwaltung der Musikschule und die jeweiligen Standortleiter. Fast alle relevanten Punkte aus dem o.g. Urteil führen dazu, dass bei diesen Honorarkräfte von einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung auszugehen ist.

Diese Honorarkräfte sollten zwingend in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden, entsprechend der jeweiligen Zeiteile im aktuellen Einsatz. Dadurch kann das bestehende Risiko der bis zu vier Jahren rückwirkenden Forderungen durch die Sozialversicherungsträger abgewandt werden. Zudem können die Lehrkräfte im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechtes so besser in die Organisation und die Abläufe der Musikschule eingebunden werden.

Davon betroffen wären in der Kreismusikschule aktuell 7 Lehrkräfte mit einem Stellenanteil von 4,7 VzÄ.

Gruppe 2 Honorarkräfte mit einem Stundendeputat von weniger als 5 Unterrichtseinheiten pro Woche (< 15 % der Arbeitszeit):

Honorarkräfte mit weniger als fünf Unterrichtseinheiten pro Woche haben in der Regel ein anderes Arbeitsverhältnis oder andere Aufträge. Sie unterrichten Instrumente, für die es nur eine geringe Nachfrage gibt (z. B. Orgelschüler). Aber auch diese Lehrkräfte sind in die regelmäßige Schulorganisation, in die Qualität der Lehrinhalte gemäß Lehrplänen und Dienstabstimmung eingebunden, so dass hier ebenfalls das Risiko einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit besteht.

Mit diesen Honorarkräfte sollte ein Arbeitsverhältnis als Mini-Job (derzeit 538 EUR pro Monat) geschlossen werden.

Die Bereitschaft der Lehrkräfte zur Annahme dieser Mini-Jobs vorausgesetzt, beträfe dies 16 Lehrkräfte mit einem Stellenanteil von 1,6 VzÄ.

Gruppe 3 Honorarkräfte mit einem Stundendeputat zwischen 5 und 17 Unterrichtseinheiten pro Woche (15 % bis 50 % der Arbeitszeit):

Diese Honorarkräfte sind aufgrund der Regelmäßigkeit ebenfalls eng in die Schulorganisation, Abstimmung der Lehrinhalte und Zuweisung der Schüler eingebunden. Es besteht daher auch für diese Gruppe der Lehrkräfte das Risiko eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses.

Um dieses Risiko abzuwenden, sollten mit diesen Lehrkräften Teilzeit-Arbeitsverträgen abgeschlossen werden. Diese Verträge sind auf das jeweilige Schuljahr zu befristen. Befristungsgrund ist die bestehende Nachfrage von Instrumenten und Schüleranzahl. Die entsprechende Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz unter der Angabe des Sachgrundes (Instrument, Schüleranzahl und Schuljahr) ist jährlich feststellbar und daher möglich. Es sind dazu intern entsprechende Dokumentationen zu pflegen, die die jährliche Sachgrundbefristung für jede einzelne Lehrkraft belegen. Diese Dokumentation ist derzeit bereits Bestandteil der Verwaltungsarbeit der Musikschule.

Durch die Befristung bliebe die Chance bestehen, auf verändernde Bedarfe schuljahresweise reagieren zu können. Es besteht ebenso die Möglichkeit, aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses das Direktions- und Weisungsrecht auszuüben. Die Qualität der Lehrinhalte und die Absicherung der organisatorischen Abläufe wären abgegeben. Mit der detaillierten Dokumentation der Sachgrundbefristung wird das Risiko abgeschwächt, dass diese Lehrkräfte sich nach einem bestimmten Zeitraum in unbefristete Arbeitsverhältnisse einklagen. Aus den bisherigen Erfahrungen wird hierzu ein eher geringes Klagerisiko erwartet, weil diese Lehrkräfte in der Regel mehrere Lehraufträge haben und nicht nur für eine Musikschule tätig sind. Des Weiteren behielte die Musikschule bei Abschluss der befristeten Teilzeitverträge die notwendige Flexibilität, um Angebote und Leistungen entsprechend der Nachfrage und der Leistungsfähigkeit zu steuern.

Davon betroffen wären 51 Lehrkräfte mit einem Stellenanteil von 13 VzÄ.

Die Arbeitsverhältnisse könnten auch als sog. MIDI-Jobs (Einkommensgrenze zwischen 538 EUR und 2.000 EUR pro Monat) ausgestaltet werden. Anders als der Arbeitgeber hat der Beschäftigte Vorteile gegenüber dem Sozialversicherungsträger, sofern die Gesamtvergütung 2.000 EUR pro Monat für alle bestehenden Verträge nicht überschreitet. Da die Abfrage und Kontrolle dieser Informationen für den Arbeitgeber mit einem hohen Aufwand und Unsicherheiten verbunden sind, sollte von der Einordnung in Midi-Jobs Abstand genommen werden.

Zusammenfassung der sich ergebenden Stellenanteile:

Gruppe	Stellenanteile in VzÄ
1	4,7
2	1,6
3	13,0
gesamt	19,3

Der Stellenplan müsste um 19,3 VzÄ gehoben werden, davon 15,23 VzÄ in der Entgeltgruppe E 9b und 4,07 VzÄ in der Entgeltgruppe E 9a. Die Umwandlung der Verträge sollte zum 01.08.2024 erfolgen.

Finanzielle Auswirkungen

Für das Schuljahr 2024/2025 ist davon auszugehen, dass es in Folge der Anwendung einer fairen Vergütung für Honorarkräfte zu erheblichen Anpassungen der Honorarhöhe kommen wird. Aufgrund der zu erwarteten Erhöhungen und den damit verbundenen Honoraranpassungen (auf mindestens 45 €/Unterrichtseinheit) werden jährlich Honorarzahungen in ähnlicher Höhe erwartet, wie die Personalkosten nach TVöD, die nach der Umwandlung zu erwarten sind.

Um einen Teil der Mehraufwendungen für die entstehenden Personalkosten zu finanzieren, ist eine Anpassung der Entgeltordnung zum 01.08.2024 vorgesehen. Damit sollen ca. 1/3 der entstehenden Mehrkosten über höhere Entgelte refinanziert werden. Derzeit kann nicht verbindlich zugesichert werden, dass auch der Freistaat Sachsen eine höhere Förderung für die Musikschulen verabschieden wird.

Die anteiligen Mehraufwendungen für das Haushaltsjahr 2024 werden durch den Eigenbetrieb Bildungsstätten getragen. Für das Haushaltsjahr 2025 muss der Landkreis seinen Zuschuss an den Eigenbetrieb um ca. 267.000 Euro erhöhen, da der Eigenbetrieb nur ca. 173.000 Euro der Mehraufwendungen von rd. 440.000 Euro durch die gegenläufigen Effekte decken kann (Anlage):

Mehraufwendungen Personal	440.000 €
abzgl. Mehreinnahmen durch geplante Entgeltanpassungen	-150.000 €
abzgl. Mehreinnahmen durch geplante Mehreinnahmen aus Veranstaltungen, Spenden usw.	-23.000 €
Erhöhung Zuschuss durch den Landkreis an den Eigenbetrieb	267.000 €

Zusammenfassung:

Um weiterhin die Angebote und die Leistungen der Arbeit der Musikschulen zu sichern, sollten die Landkreise und kreisfreien Städte als Träger öffentlicher Musikschulen nicht in Konkurrenz treten, sondern weitestgehend ähnliche Regelungen finden. Zudem sollten wir uns auch in diesen Bereichen als attraktiven Arbeitsgeber im Rahmen der allgemeinen Fachkräftesituation aufstellen.

Die Verwaltung beabsichtigt deshalb, den Stellenplan 2024 zum 01.08.2024 mit Beginn des neuen Schuljahres um insgesamt 19,3 VzÄ zu heben, davon 15,23 VzÄ in der Entgeltgruppe E 9b und 4,07 VzÄ in der Entgeltgruppe E 9a.

Gemäß § 61 SächsLKrO i.V.m. § 77 Abs. 3 Nr. 7 SächsGemO bedarf es bei einer Hebung von Stellen innerhalb der Entgeltgruppen E 4 bis E 9c (vergleichbar der Besoldungsgruppen A 4 bis A 10) keiner Nachtragssatzung, wenn dies im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellen unerheblich ist. Als unerheblich werden Überschreitungen von 3 % bis 5 % angesehen.

Der Stellenplan 2024 weist in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9c insgesamt 806 VzÄ aus. Damit wären Anhebungen zwischen 24 VzÄ und 40 VzÄ unerheblich.

Die Lehrkräfte an der Musikschule werden nach Entgeltgruppe E 9a bzw. E 9b bewertet. Die vorgesehene Hebung des Stellenplans 2024 um 29 (23) VzÄ bedarf damit keiner Nachtragssatzung.

Der Kreistag wird um Zustimmung gebeten.

Anlagenverzeichnis:

Anlage - Umwandlung der Honorarkräfte in Arbeitsverhältnisse nach dem TVöD-V