

Vorlage an die
Stadtverordnetenversammlung

Drucksache	
- öffentlich -	
DS-600/21-26	
Datum	14.05.2024

Beratungsfolge	Termin	Beratungsaktion
Magistrat	21.05.2024	beschließend
Kultur-, Schul- und Sportausschuss	12.06.2024	beschlussempfehlend
Haupt- und Finanzausschuss	18.06.2024	beschlussempfehlend
Stadtverordnetenversammlung	27.06.2024	beschließend

Betreff:

Verschärfung der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Honorarkräften

Der Magistrat leitet der Stadtverordnetenversammlung nachstehende Vorlage zur Beschlussfassung zu:

Beschlusstext:

Kenntnisnahme

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis, dass

1. das Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 28.06.2022 geurteilt hat, „dass eine Musiklehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingegliedert ist, indem diese die gesamte Organisation des Schulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern alleine auftritt, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule steht.“ (Siehe Anlage 1)
2. die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aufgrund der durch die Rechtsprechung des BSG vorgenommenen Schärfung, dem Kriterium der Eingliederung für die Statusbeurteilung eine höhere Bedeutung beimessen und sich auf eine Neuausrichtung der Praxis von Sozialversicherungsprüfungen spätestens ab dem 01.07.2023 verständigt haben. (Siehe Anlage 1)
3. eine Beschäftigung von Honorarkräften nach Bewertung durch den Träger- und Fachverband (Verband deutscher Musikschulen e.V., im Folgenden VdM) sowie nach der aktuellen Rechtsprechung in der Regel nicht mehr möglich ist und dies die Überleitung aller Honorarverträge in Anstellungsverhältnisse erforderlich macht.
4. das Rechtsamt diese Auffassung teilt und ein entsprechender Vermerk vorliegt (Anlage 3)

5. zur Sicherstellung des Unterrichtsbetriebes sowie zur Vermeidung von künftigen Rückforderungen durch die Sozialversicherungen 2,5 zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen.
6. die zusätzlichen 2,5 Stellen bei der vorliegenden Fortschreibung des Wirtschaftsplans 2024 von Kultur123 mit zusätzlichen Personalkosten in Höhe von ca. 122.075 € berücksichtigt werden mussten.
7. dem, entgegen des ursprünglichen Planansatzes von ca. 46.600 €, zu erwartende Honorarkosten in Höhe von ca. 72.500 € gegenüberstehen.
8. damit im Jahr 2024 insgesamt Mehrkosten in Höhe von 49.575 € entstehen.
9. sich die Betriebskommission Kultur123 in ihrer Sitzung am 17.04.2024 mit der Vorlage befasst hat.

Begründung:

A. Ziel

Das Ziel der Vorlage ist es, die Stadtverordnetenversammlung über die mit dem sogenannten „Herrenberg-Urteil“ des Bundessozialgerichts (BSG) einhergehenden Verschärfungen sowie den in dessen Folge angekündigten Veränderungen in der Bewertung und Prüfung von freiberuflichen Beschäftigungsverhältnissen zu informieren.

Darüber hinaus ist es das Ziel der Vorlage aufzuzeigen, dass akuter Handlungsbedarf besteht, freiberufliche Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse zu überführen.

Dabei sollen die spezifischen Problematiken für Musikschulen möglichst umfassend erläutert werden.

B. Beschlusshistorie

- DS-[377/11-16](#): Haushaltskonsolidierung der Stadt Rüsselsheim
hier: Folgebeschlüsse zur DS-Nr. [318/11-16](#) der Stadtverordnetenversammlung
Maßnahme 68, 70: Änderung der Beschäftigungsstruktur auf Honorarkräfte, Musikschule
- DS-[639/16-21](#): Evaluierung der Neustrukturierung der Musikschule
Bezug: Antrag Nr. 55 der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und FW/FNR vom 24.07.2019
- DS-[764/16-21](#): Evaluierung der Neustrukturierung der Musikschule
Bezug: DS-Nr. [639/16-21](#) Evaluierung der Neustrukturierung der Musikschule
Antrag Nr. 55 der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und FW/FNR vom 24.07.2019

C. Problem

Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Typische Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Das BSG hat in seiner jüngeren Rechtsprechung der letzten Jahre das Kriterium der betrieblichen Eingliederung geschärft und dessen maßgebende Bedeutung für die Statusbeurteilung herausgestellt. In zahlreichen Urteilen wurde aufgrund des Umfangs der betrieblichen Eingliederung und der damit einhergehenden Einschränkung der für Selbstständige typischen freien Gestaltung der Erwerbstätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt.

Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich hiernach nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit sowie deren Art und Organisation bestimmt.

In Folge der jüngsten Rechtsprechung, messen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dem Kriterium der „Eingliederung“ eine höhere Bedeutung im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren bei und haben sich auf eine Neuausrichtung der Praxis geeinigt. Hierfür wurde ein Katalog an Kriterien festgelegt, welcher u.a. folgende wesentliche Merkmale für eine persönlich abhängige Beschäftigung festlegt (siehe Anlage 1):

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
 - Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelnvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss 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
 - Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierte Vergütung nicht entgegen)
 - selbstgestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
 - keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird
 - kein Unternehmerrisiko besteht
 - keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden
 - Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann.

Die Problematik der sogenannten Scheinselbstständigkeit stellt Musikschulen im Allgemeinen und somit auch die Musikschule Rüsselsheim seit vielen Jahren vor eine Vielzahl von Herausforderungen hinsichtlich des Einsatzes von Honorarkräften.

2014 beschloss die Stadtverordnetenversammlung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung, alle an der Musikschule durch Austritt aus dem Dienst oder Übertritt in den Ruhestand freiwerdenden Stellen künftig nur noch durch Honorarkräfte zu ersetzen (DS-[377/11-16](#)).

2020 wurde der Beschluss gefasst, von dieser Praxis abzuweichen und die Stellenbesetzungssperren wieder aufzuheben. Eine entscheidende Rolle spielte hierbei auch die durch die Corona-Pandemie extrem verschärfte wirtschaftliche Notlage der Honorarkräfte.

Dennoch ist die Musikschule derzeit weiterhin auf Honorarkräfte angewiesen, um die Bedarfe aus der Warteliste sowie die Vollständigkeit des Angebots im Sinne des Strukturplans abdecken zu können. Bei gleicher Qualifikation und Wahrnehmung der gleichen unterrichtsbezogenen Aufgaben, können freiberufliche Lehrkräfte nicht gleichbehandelt werden, um eventuelle Ansprüche aus der sogenannten Scheinselbstständigkeit durch die Sozialversicherungen gegenüber dem Betrieb Kultur123 zu vermeiden.

In seinem Rundschreiben vom September 2023 (siehe Anlage 1) weist der VdM auf eine „Schärfung der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Honorarkräften“ hin, welche auf das bereits genannte Urteil des BSG zurückgeht. Das BSG hat festgestellt, „dass eine Musiklehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingegliedert ist, indem diese die gesamte Organisation des Schulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern alleine auftritt, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule steht.“

Dabei betonte das BSG, dass für die Beurteilung die tatsächliche Praxis ausschlaggebend ist, nicht die Vertragsgestaltung.

Mit Rundschreiben 07/2023, vom 01.12.2023, veröffentlichte der VdM nun ein Beratungspapier (siehe Anhang 3, Aktualisierte Version vom 07.02.2024) und weist eindeutig darauf hin, dass eine Beschäftigung von Honorarkräften nach der aktuellen Rechtsprechung in der Regel nicht mehr möglich ist und hält daher die Überleitung aller Honorarverträge in Anstellungsverhältnisse für dringend erforderlich.

Denn Musikschullehrkräfte erfüllen trotz entsprechender Anpassungen im Vertragswesen sowie einer geänderten Praxis zahlreiche der oben genannten Merkmale einer Eingliederung und persönlichen Abhängigkeit. Das Beratungspapier des VdM enthält hierzu detaillierte Ausführungen (Anlage 1, Punkte I.1 und I.2). Zudem weist der Verband darauf hin, dass die bisher zur Verfügung gestellten Musterverträge nicht mehr rechtssicher sind und stellt diese nicht mehr zur Verfügung.

Auch die Beschäftigung von Rentner*innen in einer freiberuflichen Tätigkeit ist grundsätzlich hiervon betroffen. Ausnahmen bilden hier nur solche Beschäftigungsverhältnisse, welche als geringfügig gewertet werden können (Anlage 2, Punkt II.14).

Im Falle eines Statusfeststellungsverfahrens ist folglich davon auszugehen, dass die genannten Aspekte auch für die Musikschule Rüsselsheim Anwendung finden. Die Voraussetzungen für eine rechtssichere Beschäftigung von freiberuflichen Lehrkräften sind daher nicht mehr gegeben. Wie der VdM ausführt, könnte die Musikschule in diesem Falle höchstens als eine Art Vermittlungsagentur auftreten, nicht aber als Anbieterin des Unterrichts oder der anderen Angebote. Die geforderten unternehmerischen Freiheiten, wie die freie Wahl von Unterrichtsort, Unterrichtsdauer oder Unterrichtstermin, neben vielen anderen, sind in der Praxis nicht realisierbar. Gerade in den an Bedeutung gewinnenden Kooperationen ist die Weisungsgebundenheit unbedingt erforderlich. Neben möglichen wirtschaftlichen Schäden, wären hier auch mit Einbußen in der Qualität der Arbeit sowie eine Schädigung des guten Rufes der Musikschule zu rechnen.

Aktuell (Stand März 2024) sind noch acht freiberufliche Lehrkräfte für die Musikschule tätig. Hiervon sind drei Lehrkräfte über ihr Renteneintrittsalter hinaus für die Musikschule tätig. Von den freiberuflichen Lehrkräften wird Unterricht aus dem Kernbereich des Angebots im Umfang von 91,32 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten gemäß der nachfolgenden Tabelle erteilt. Dieser Stundenumfang entspricht etwa drei Stellen à 30 Unterrichtseinheiten gemäß TVöD und macht insgesamt ca. 21 % des gesamten Unterrichtsaufkommens aus. Dieser durch Honorarkräfte erteilte Anteil am Unterricht ist höher als in der ursprünglichen Planung für 2024 vorgesehen.

Dies ist darin begründet, dass zur Deckung der Nachfrage eine zusätzliche Honorarkraft beschäftigt werden musste und eine für 2023 vorgesehene Personalmaßnahme nicht wie geplant durchgeführt werden konnte.

Fach	Unterrichtseinheiten à 45 Min.	Anzahl Teilnehmende
Klavier	40,33	57
Gitarre	26,33	41
Violine/Viola	13,33	19
E-Bass und Kontrabass	5,33	8
Fagott	3,67	5
Kooperationen	1,33	2
Orchester, Ensemble	1,00	9
SUMMEN	91,32	141

D. Lösung

Durch die Überführung der bisherigen freiberuflichen in angestellte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sollen künftige Statusfeststellungsverfahren und die damit verbundenen Kosten, wie Nachforderungen der Sozialversicherungsbeiträge und Gerichtskosten, vermieden werden.

Die Reform der Zuweisung von Landesmitteln, welche vom HMWK in Planung ist, sieht eine starke Gewichtung des Aspekts der Festanstellung vor. Die Subventionierung bzw. Deckung der zusätzlichen Personalkosten ist ein wesentlicher Bestandteil des neuen Fördermodells.

Eine Steigerung der Zuwendungen ist bereits im aktuellen Doppelhaushalt des Landes enthalten und wird seit 2022 entsprechend an die Musikschulen ausgezahlt.

E. Kosten

Gemäß des Beratungspapiers des VdM ist eine rückwirkende Geltendmachung der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) von bis zu vier Jahren möglich.

Es kann zu diesem Zeitpunkt nicht ausgeschlossen werden, dass zusätzliche Rückforderungen für die Vorjahre auf den Betrieb zukommen. Hierzu steht jedoch auf Bundesebene noch das Ergebnis eines Verfahrens des BSG (B 12 BA 3/23 R, https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Rechtsfragen/DE/B_12_BA_03_23_R.html) zum Vertrauensschutz bei der Anwendung der Bewertungskriterien aus.

Die Höhe der Abgaben für eine Stelle nach TVöD E9b, Stufe 3 beträgt in Summe ca. 24.200 €. Hieraus ergeben sich für Unterricht im Umfang von drei vollen Stellen, gerechnet auf vier Jahre, mögliche Nachzahlungen in Höhe von 290.400 €. Des Weiteren fallen ggf. Anwalts- und Gerichtskosten in nicht bezifferbarer Höhe an.

Hinzu kommen weitere Lehrkräfte, welche in der Vergangenheit für die Musikschule tätig waren. Abhängig vom Revisionsverfahren, könnten auch bei diesen Lehrkräften ggf. noch Ansprüche geltend gemacht werden.

Nachfolgende Tabelle stellt die die zu erwartenden Personalkosten bei Neueinrichtung und die bisher kalkulierten Honorarkosten gegenüber:

1	Zusätzliche Personalkosten (für 2,5 Stellen, 04 – 12/2024)	122.075 €
1a	Darin enthaltene Sozialversicherungsbeiträge	45.375 €
2	Honorare Planansatz 2024 (04 – 12/2024)	46.600 €
2 a	Tatsächlich zu erwartende Honorarkosten (04 – 12/2024)	72.500 €
3	Differenz Honorare und Personalkosten	49.575 €

Im Beschluss der Stadtverordnetenversammlung aus 2014 (DS-Nr. [318/11-16](#)) wurden für die Honorarberechnung die von den Teilnehmenden zu entrichtenden Entgelte zugrunde gelegt. Somit konnte hier der Kostendeckungsgrad 1 erreicht werden. Dies bedeutet, dass die gegenüber der Planung erhöhten Honorarkosten ergebnisneutral sind, da diese durch entsprechende Erlöse abgedeckt werden. Beim Vergleich von Mitarbeitenden und Honorarkräften ist zu berücksichtigen, dass Honorarkräfte ausschließlich für ihre Unterrichtstätigkeit vergütet werden.

Möglichen Nachzahlungen in Höhe von etwa 290.400 € stehen somit im Jahr 2024 Mehraufwendungen in Höhe von ca. 49.575 € für die Einrichtung der benötigten Stellen gegenüber.

F. Folgekosten

Für die Einrichtung weiterer Stellen müssten in künftigen Wirtschaftsplänen ggf. jeweils weitere 65.100 € veranschlagt werden. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass die Stellen mitunter erst unterjährig und teilweise nur anteilig besetzt werden und die Kosten dementsprechend anteilig anfallen. Zudem sinkt unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeitgeberanteil bei den über das Renteneintrittsalter hinaus beschäftigten Lehrkräften, da für diese nicht mehr die vollen Abgaben geleistet werden müssen (Siehe Anlage 2, S. 16 f).

Die Überleitung in sogenannte Flex-Verträge gemäß des TVöD könnte es ermöglichen, auf Schwankungen in den Belegungszahlen und kurzfristige Bedarfe zu reagieren. Die Regelung zu diesen Verträgen sieht vor, dass Stundendeputate um bis zu 25 % erhöht bzw. bis 20 % abgesenkt werden können. Somit können die Personalkosten situativ und bedarfsgerecht angepasst werden. Bei geringen Stundenumfängen sind geringfügige Beschäftigungen (Mini-Job bis 520 €) eine möglich Alternative zum Honorarvertrag.

G. Auswirkungen auf das Klima

Keine

Anlagen:

1. VdM-Rundschreiben 06/2022 vom 15.09.2023
2. FAQ – Honorarverträge des VdM in der Fassung vom 07.02.2024
3. Vermerk des Rechtsamtes

Rüsselsheim am Main, 21.05.2024

Patrick Burghardt
Oberbürgermeister