

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 21.01.2025
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/068

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2024

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Fraktionslos			

Öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☐ ja

☐ ja

☒ nein

☒ nein

☐ noch nicht zu übersehen

☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

12.02.2025

Kenntnisnahme

235-24_Anfrage CDU Herrenberg-Urteil_Antwort

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2024 zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:**Personalbestand**

Mit Stand 31.12.2024 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.189 (darin enthalten: 93 ehrenamtlich Beschäftigte - sog. Übungsleiterinnen und Übungsleiter) Personen beschäftigt.

Der mit den Personalbestandsberichten vom 30.06.2021 und vom 31.12.2021 etablierten Einteilung folgend, können die Beschäftigungsverhältnisse in drei Kategorien geclustert werden:

- 1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan - Beamte und tariflich Beschäftigte
- 2) Ausbildungsverhältnisse
- 3) Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Darüber hinaus hat die Stadt Hilden unverändert zum letzten Bericht Personalgestellungsverträge mit Zeitarbeitsfirmen für drei Personen mit einer Personalkapazität von 2,89 vollzeitverrechneten Stellen abgeschlossen.

Im Einzelnen ergibt sich (ohne Zeitarbeit) folgendes Bild:

1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan

Der Stellenplan 2024 umfasst 876,59 vollzeitverrechnete Soll-Stellen. Darin enthalten sind insgesamt 23 Stellen für Vertretungseinsätze, die als zusätzliche Planstellen ohne fest definierte Planaufgaben zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes und Sicherstellung der Aufgabenerledigung auf Planstellen ohne Personalkostenansatz eingerichtet wurden. Diese 23 Stellen teilen sich in 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich und 12 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten auf. Von den 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich waren zum 31.12.2024 5,22 Stellen (30.06.2024: 7,4 Stellen) besetzt, im Bereich der Kindertagesstätten 5,5 Stellen (30.06.2024: 6 Stellen) besetzt; hierbei ist zu beachten, dass eine Vollbesetzung aller 12 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten nicht angestrebt wird, da der Besetzungsumfang von der Personalkostendeckung im Produkt 060101 abhängig gemacht wird. Demnach fehlten nur ca. 3,5 VZÄ statt 6,5 VZÄ zur finanziellen Auspersonalisierung im Kita-Bereich. Darüber hinaus sind enthalten 5 Überhangsstellen, die für den flexiblen Personaleinsatz auf einer Planstelle bei unterjährigen Veränderungen genutzt werden sollen.

Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt daher bei 848,59 für 2024. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

45 % der Beschäftigten auf Planstellen sind dabei in Teilzeit tätig. Die hohe Teilzeitquote resultiert zwar auch aus Reduzierungswünschen der Mitarbeitenden, insbesondere aber auch daraus, dass eine erhebliche Anzahl von Planstellen nur für eine Teilzeitbeschäftigung ausgelegt ist; als Paradebeispiel kann hierbei auf den OGS-Bereich mit aktuell 157 Beschäftigten verwiesen werden, in dem aufgrund des Betreuungskonzeptes überhaupt keine Vollzeitbeschäftigung vorgesehen ist. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten auf Planstellen beträgt 80,14 % (ca. 31,25 Std. bei Ansatz einer 39 Std.-Woche bei Vollzeitbeschäftigung) eines VZÄ.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte waren gerundet 66,1 VZÄ zum 31.12.2024 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt. Die Vakanzquote liegt somit bei 7,8 % und somit um 0,1 % niedriger als zum 30.06.2024 (hier 7,9 %), aber 0,4 % höher als zum Vorjah-

reststichtag 31.12.2023 (hier 7,4 %).

Legt man statt des vollumfänglichen Stellenplans im Umfang von 876,59 VZÄ die bereinigte Soll-Kapazität des Stellenplans im Umfang von 848,59 VZÄ an und rechnet man hierbei noch Personaleinsätze außerhalb des Stellenplans (s. unten unter Ziffer 3) sowie beschäftigte Zeitarbeitskräfte hinzu (hieraus ergibt sich sodann ein Personaleinsatz von 799,57 VZÄ), reduziert sich die Vakanzquote erheblich. Das Delta ist dann nur noch 49,02 VZÄ groß, was eine Vakanzquote von 5,78 % betragen würde. Damit war die Stadt Hilden zum 31.12.2024 vergleichsweise leicht überdurchschnittlich auspersonalisiert.¹

2) Ausbildungskräfte

Zum 31.12.2024 bestanden 68 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne; damit kann eine erhebliche Steigerung ggü. dem Vorjahr festgestellt werden (31.12.2023: 59). Hintergrund ist der strategische Ansatz, zukünftige Vakanzen insbesondere durch eigene Auszubildende zu besetzen. Von den 68 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 52 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/innen, Erzieher/innen und weitere bedarfsorientiert ausgewählte Ausbildungsberufe) und 16 auf weitere Praktikanten- oder Freiwilligendienstverhältnisse.

3) Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 77 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	24
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende	5
Ruhestandsübergänge	
Brandsicherheitswachen	22
befristete Beschäftigungsverhältnisse	23
Summe	77

Wie mit Bericht vom 30.06.2021 bereits avisiert, sollten befristete Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan bis 31.12.2022 auf das Maß reduziert werden, das für die nur saisonal aufgerufene oder nicht im Vorfeld planbare Aufgabenerledigung notwendig ist. Gegenüber dem Bericht vom 30.06.2024 ist der Beschäftigungsumfang von befristeten Beschäftigungsverhältnissen neben dem Stellenplan von 5,19 auf 5,89 VZÄ angestiegen. Diese Beschäftigungen gehen jedoch ausschließlich auf zwei Sachverhalte zurück: Einerseits auf geförderte Projekte, wodurch nicht eingelebte Personalerträge generiert wurden (z. B. Alltagshelfer*innen / Projekt MehrWert), andererseits auf die Übernahme von bisherigen im Honorarverhältnis beschäftigten Kräften in der Musikschule angesichts des Herrenberg-Urteils (ich berichtete hierzu auf Anfrage 235-24 der CDU-Fraktion, s. hierzu Anlage), wofür mit Haushalt und Stellenplan 2025 Planstellen beantragt wurden.

Personalkosten

Im Haushaltsplan 2024 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) zum zweiten Mal in einer neuen Berechnungssystematik erstellt. Dabei wurde der Stellenplan 2024 mit Ausnahme der o. g. Stellen für Vertretungseinsätze im Bereich Verwaltung und Kindertagesstätten sowie Überhang bepreist. Bei dem zum Planungszeitpunkt Mai 2023 besetzten Stellen wurde mit den Personal-Ist-Kosten geplant; nicht besetzte Stellen und teilweise nicht besetzte Stellen wurden mit KGSt-Kosten berechnet. Als weitere Annahme wurde für die Beamtinnen und Beamten unter Anlehnung an den Tarifabschluss im TVöD eine Einmalzahlung (Inflationsausgleich) von 3.000 € zusätzlich eingepreist; zum Pla-

¹ NRW-Durchschnitt in 2017 = 5,89 %, vgl. Färber, Gisela: Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, abgerufen am 19.07.2022 unter: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5388/file/FB-300.pdf>, S. 71

nungszeitpunkt stand die tatsächliche Besoldungserhöhung noch nicht fest. Bei den tariflich Beschäftigten wurde die feststehende Tarifierhöhung von 200 € + 5,5 % angesetzt. Der Vakanzausschlag wurde angesichts der sich verschlechternden Haushaltslage im Vergleich zur Haushaltsplanung 2023 von 4 % auf 5 % erhöht.

Die zahlungswirksamen Personalkosten (hierbei werden Rückstellungszuführungen nicht betrachtet) zum 31.12.2024 stellen sich wie folgt dar:

Sachkonten	Planung Lfd. HH 2024	Vorläufiges Ergebnis 2024	Abweichung zum Plan
501100 Bezüge der Beamten	9.897.033	10.365.212	468.179
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	34.943.123	34.946.830	3.708
501250 Leistungsentgelte	863.389	794.867	-68.521
501260 Vergütung Rufbereitschaft	345.866	278.436	-67.430
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	100.000	103.283	3.283
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.661.689	2.733.075	71.386
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	6.772.282	7.434.892	662.610
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	14.616	14.711	95
504100 Beihilfen u. Unterstützungsl. u. dgl. f. Beschäft.	571.089	659.004	87.915
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	15.000	7.559	-7.441
50 Summe Personalaufwendungen	61.019.261	62.173.044	1.153.783
abzüglich Erträge aus PK-Förderungen	0	-254.437	-254.437
50 Summe Personalaufwendungen abzgl. Erträge aus PK-Förderung	61.019.261	61.918.607	891.904
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.700.000	4.974.840	274.840
514100 Beihilfen/Unterstützungsl. u. dgl. f. Vers.-Empf.	768.333	973.174	204.841
51 Summe Versorgungsaufwendungen	6.744.735	7.224.416	479.681
Gesamt abzüglich Erträge aus PK-Förderungen	67.763.996	69.143.023	1.371.585

- Im Sachkonto 501200 wurde das Budget ggü. dem Haushalt um 79.000 € erhöht, da eine Budgetverschiebung nicht genutzter Sachmittel für Honorarkräfte der Musikschule in das Personalbudget vorgenommen wurde (s.o.)

Wie ersichtlich, liegen die zahlungswirksamen Personalkosten abzgl. nicht eingeplanter Personalkostenförderungen, die zur Finanzierung von nicht in der Personalkostenplanung enthaltenen Beschäftigten verwendet wurden, im vorläufigen Abschluss 1.371.585 € über der Planung. Gründe hierfür sind insbesondere:

Im Konto 501100 - Bezüge der Beamtinnen und Beamten:

- Auszahlung von Mehrarbeitsstunden der Feuerwehr, die im Jahr 2023 wegen ungeplanter Einsätze (Krankheits- und Vakanzvertretungen) angefallen sind
- Für 2024 höher als geplant ausgefallene Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen und Beamten (+ 200 € pro VZÄ in den Monaten November und Dezember)

Allgemein in den Konten 501100, 501200, 502200, 503200

- Fortführung der Personalkostenbewirtschaftung in Q1 im bisherigen Umfang, obgleich eine höhere Vakanzquote erzielt werden musste. Entsprechende Maßnahmen wurden ab Q2 ergriffen, s.u.

Im Konto 503200 - Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung für tarif. Beschäftigte

- Identifizierte Verbesserungspotenziale in der Planung der Personalkosten. Im Wesentlichen muss hier in zukünftigen Planungen ein größeres und individuelleres Augenmerk auf die Krankenkassenzusatzbeiträge der Beschäftigten gelegt werden. Diese sind im Jahr 2024 stark angestiegen und wurden auch für das Jahr 2025 von den meisten Krankenkassen angehoben. Da der Krankenkassenzusatzbeitrag bei jeder Krankenkasse unterschiedlich ist, ergeben sich hier Probleme in einer systematischen Planung. Lösungsansätze werden mit Planung 2026 umgesetzt, was jedoch zu einer deutlichen Erhöhung des Ansatzes führen wird

Im Konto 504100 und 514100 - Beihilfen und Unterstützungsl. für Beschäftigte und Versorgungsempfänger*innen

- Bei Beihilfen besteht grundsätzlich keine Möglichkeit der Steuerung. Sie fallen entsprechend der Erkrankungen und hierfür notwendigerweise zu ergreifenden Behandlungen sowie zu verabreichenden Medikamenten an. Beihilfeaufwendungen schwanken zudem stark von Jahr zu Jahr und sind insofern schwer zu planen
- Bundesweit wachsende signifikante Erhöhung der Behandlungskosten in der Beihilfe

Maßnahmen, die ab dem Q2 2024 ergriffen wurden, um das Delta zwischen Planung und Bewirtschaftung nicht weiter zu erhöhen, sind:

- Temporärer Auslauf des Vertretungskonzeptes (hier konnten im Jahresverlauf und zum Jahreswechsel beinahe alle Kräfte des Vertretungskonzeptes entweder auf Planstellen überführt werden; teilweise haben Kräfte die Stadtverwaltung auch verlassen). Dies führt zu einer höheren Vakanzquote, geht aber zulasten der notwendigen Aufgabenerledigung
- Restriktiver Umgang mit bezahlten Mehrarbeitsstunden bei nichtpflichtigen Aufgaben
- Restriktiver Umgang mit Krankheitsvertretungen und Zeitarbeit

Infolge weiterer Verbesserung der 2023 eingeführten Planungssystematik (z. B. Planungsansatz von Überstunden im Bereich Feuerwehr) und Gewöhnung an den aufgrund der Haushaltslage höher angesetzten Vakanzabschlag geht die Verwaltung davon aus, dass im Haushaltsjahr 2025 das angesetzte Personalkostenbudget wieder eingehalten werden kann. Größter Unsicherheitsfaktor ist hier die aktuelle Tarifrunde für die tariflich Beschäftigten im TVöD.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

keine

Inklusionsrelevanz:

keine



Hilden

Der Bürgermeister

Stadtverwaltung Hilden . Postfach 100880 . 40708 Hilden

Verteiler: Anfrage nicht öffentlich

Haupt- und Personalamt

Am Rathaus 1, 40721 Hilden

Datum 10.09.2024
Auskunft erteilt Herr Lambrou
Zimmer 219
Telefon 1161
Fax
E-Mail Patrick.Lambrou@hilden.de
Aktenzeichen

Öffnungszeiten

Buslinien
Haltestelle Am Rathaus

Antwort auf die Anfrage der CDU-Fraktion - 235-24

- Herrenberg-Urteil - Gravierende Folgen für die Musikschullandschaft

Sehr geehrte Frau Schlottmann,
sehr geehrter Frau Wiemers,

gerne beantworte ich Ihre oben stehende Anfrage wie folgt:

Bevor ich auf Ihre einzelnen Fragestellungen eingehe, möchte ich mir erlauben, noch grundsätzliche Ausführungen zum sog. Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts machen.

Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 28.06.2022 (Aktenzeichen B 12 R 3/20 R) nicht entschieden, dass Musikschulen Musikschullehrende nicht mehr als Honorarkräfte beschäftigen dürfen. Vielmehr wurde ein konkreter Einzelfall geurteilt. In diesem Einzelfall wurde zwischen einer Stadt als Trägerin der Musikschule und der betreffenden Musikschullehrerin eine Vereinbarung über eine „freiberufliche Unterrichtstätigkeit“ im Fach Klavier / Keyboard getroffen. Auf Antrag der Musikschullehrerin stellte der Sozialversicherungsträger eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung fest. Hiergegen wehrte sich die betroffene Stadt im Wege der Sozialgerichtsbarkeit - am Ende erfolglos.

Das Urteil enthält kein Verbot der Beschäftigung von Honorarkräften. Gleichwohl hat es wegweisende Bedeutung, da die Beschäftigung im Honorarverhältnis durch die neue höchstrichterliche Rechtsprechung maßgeblich erschwert wurde und die Anforderungen, die bei der gegenüberstehenden Prüfung, ob ein sozialversicherungspflichtiges abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder aber ein freiberufliches Honorarverhältnis vorliegt, zu Ungunsten des freiberuflichen Honorarverhältnisses erhöht wurden. Hieraus hat sich in der gesamten Musikschullandschaft ein Überprüfungs- und Handlungsbedarf ergeben.

Ihre einzelnen Fragen beantworte ich vor diesem Hintergrund wie folgt:

1. Analyse der Auswirkungen

1.1. Wie beurteilt die Verwaltung die unmittelbaren und langfristigen Auswirkungen des Herrenberg-Urteils auf die finanzielle Lage und die organisatorische Struktur der städtischen Musikschulen?

Die Verwaltung kann die Beurteilung nur in Bezug auf die eigene Musikschule, nicht aber auf die gesamte städtische Musikschullandschaft vornehmen.

Die organisatorischen und finanziellen Auswirkungen des Herrenberg-Urteils resultieren aus dem durch die Verwaltung abgeleiteten Handlungsbedarf. An dieser Stelle möchte ich gerne auch schon die Antwort auf die Frage 3.1. (vorgenommene rechtliche Schritte zur Umsetzung der Vorgaben des Urteils) vorwegnehmen.

Bereits unmittelbar nach dem Urteil und bevor die Diskussion um das Urteil Ende 2023 / Anfang 2024 Fahrt aufnahm, hat die Verwaltung nach intensiver Prüfung und Lesung des Urteils Anpassungen an der Vertragsstruktur der Honorarverhältnisse vorgenommen, um Prüfungspunkte, die bei der Frage des Vorliegens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu deklarinieren sind, zu Gunsten der Stadt zu verändern.

Prüfeschwerpunkte, die in diesem Zusammenhang bestehen, sind u. a.:

- Bestimmt der Auftragnehmer seine Arbeitszeiten selbst?
- Wählt der Auftragnehmer seinen Arbeitsplatz in der Regel frei aus?
- Kann der Auftragnehmer seiner Arbeit ohne Möglichkeiten der Kontrolle nachgehen, ohne Überwachung durch spezielle Hardware oder Software?
- Ist der Auftragnehmer im Arbeitsalltag frei von der Erstellung regelmäßiger Berichte?
- Unterscheiden sich die Aufgaben eines Auftragnehmers von den Tätigkeiten der Festangestellten?
- Ist der Auftragnehmer wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig

In diesem Zusammenhang waren im Herrenberg-Urteil insbesondere auch die Frage der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes kritisch. So trug die betroffene Musikschullehrerin insbesondere vor, dass die nach Art, Ort und Inhalt des Musikschulunterrichts an die Weisungen der Stadt gebunden gewesen sei.

Die Verwaltung hat in der Änderung der Vertragsgestaltung hier bereits 2022 nachgesteuert. Den Honorarkräften wurde erlaubt, den Ort der Arbeitsleistung frei zu bestimmen. So wäre es im Einzelfall auch möglich gewesen, z. B. in der eigenen Garage oder in einem eigenen Unterrichtsraum den Musikschulunterricht zu erteilen.

Parallel dazu hat die Verwaltung intern den langfristigen Umgang mit dem Urteil besprochen. Man ist hierbei zu dem Ergebnis gekommen, das Ziel zu verfolgen, zukünftig fast vollumfänglich auf Honorarkräfte zu verzichten und den Anteil der über die Stadt in einem TVöD-Arbeitsverhältnis beschäftigten Musikschullehrenden zu erhöhen.

Hierzu wird Ihnen mit Stellenplanvorlage 2025 die Einrichtung von 3,140 Vollzeitäquivalenten Musikschullehrende mit Wertigkeit EG 9b TVöD vorgelegt. Als Kompensation für die im Personalkostenbudget zusätzlich anfallenden Ausgaben wird die fast vollumfängliche Streichung des Haushaltsansatzes für Honorarkräfte im Umfang von aktuell 260.000 € vorgeschlagen. Zum Musikschuljahr 2024 / 2025 wurden ein wesentlicher Teil der bisherigen Honorarkräfte zunächst in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis für die Dauer von sechs Monaten übernommen. Diese sollen bei positivem Beschluss des Stellenplanantrags sodann entfristet werden.

Insofern kann man die organisatorischen und finanziellen Auswirkungen wie folgt ableiten:

- Organisatorisch ist aus Sicht der Verwaltung die Schaffung zusätzlicher Stellen im Stellenplan für Musikschullehrende notwendig. Damit ändert sich die Beschäftigungsstruktur in der Musikschule in eine grundsätzlich homogene Belegschaft in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.
- Finanziell findet eine Verschiebung im städtischen Haushalt vom Sachetat der Musikschule in das gesamtstädtische Personalkostenbudget statt. Die 3,140 VZÄ Musikschullehrende für die Umwandlung von Honorarverhältnissen in Arbeitsverhältnisse wurden zunächst mit Kosten von 249.630 € beziffert (Kosten nach KGSt-Gutachten „Kosten eines Arbeitsplatzes“). Bisher waren für Honorare 260.000 € vorgesehen.

1.2. Ist die Musikschule Hilden bereits mit anderen Musikschulen im Austausch bzgl. der Problematik?

Die Musikschule Hilden ist Mitglied im Verband deutscher Musikschulen e. V. und insofern gut vernetzt. Der Verband hat bereits frühzeitig und immer laufend über Entwicklungen diesbezüglich berichtet. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sind in die Entscheidungsfindung der Verwaltung eingeflossen.

2. Finanzielle Unterstützung und Anpassung

2.1. Welche Maßnahmen plant die Stadt, um die finanzielle Stabilität der Musikschule angesichts der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen sicherzustellen?

Grundsätzlich sollte sich die Aufwands- und Ertragslage der städtischen Musikschule durch die angedachten Maßnahmen, s. o., verbessern, zumal die Musikschule im Zuge der Haushaltskonsolidierung eine weitere Straffung ihrer Organisation vorgenommen hat, infolge derer die Anzahl der Musikschullehrenden insgesamt reduziert wird, durch bessere Nutzung vorhandener Kapazitäten (z. B. bessere Nutzung des herauszuarbeitenden Ferienüberhangs / Reduktion von Koordinationsstunden) aber Auswirkungen auf die Unterrichtserteilung und damit auf die Kundinnen und Kunden vermieden wird.

2.2. Sind zusätzliche Haushaltsmittel vorgesehen, um etwaige Finanzierungslücken zu schließen? Aufgrund der aktuellen Haushaltslage: Wo werden diese Haushaltsmittel entnommen?

Es sind keine zusätzlichen Haushaltsmittel infolge des Herrenberg-Urteils vorgesehen.

2.3. Werden Anpassungen bei den Gebührenstrukturen für die Musikschule in Betracht gezogen, um finanzielle Engpässe zu vermeiden?

Wie bereits vom Rat der Stadt Hilden beschlossen, ist ab 2025 eine jährliche Erhöhung der Gebührensätze vorgesehen. Die nächste Erhöhung wird, wie im Haushaltsplan 2025 bereits eingeplant, eine Erhöhung um durchschnittlich 2% zum 01.08.2025 (mit Beginn des neuen Schuljahres, also auch des neuen JeKits-Jahres) umgesetzt werden. Es wird weiterhin die 50-prozentrige (im Rahmen des JeKits-Programms bis 100%ige) Ermäßigung auf Unterrichtgebühren bei Vorlage entsprechender Berechtigungs-Nachweise geben. Weiterhin ist auch ein Erwachsenenzuschlag von 25% Bestandteil der Gebührensatzung.

3. Rechts- und Verwaltungsklärungen

3.1. Welche rechtlichen Schritte sind geplant oder bereits erfolgt, um die Vorgaben des Urteils umzusetzen und dabei die Qualität der musikalischen Bildung nicht zu gefährden?

Hier verweise ich auf meine Ausführungen zur Frage 1.1.

3.2. Wie wird die Verwaltung sicherstellen, dass die Musikschule weiterhin ihrer Bildungs- und Kulturaufgabe gerecht werden kann?

Von den insgesamt knapp 60 Lehrkräften der Musikschule waren bislang 31 Lehrkräfte freie Mitarbeiter*innen (Honorarkräfte). Knapp 30% % des Unterrichts wurde von diesen Lehrkräften erteilt. Sollten die politischen Fraktionen des Rates dem Verwaltungsvorschlag zur Einrichtung von zusätzlichen Planstellen in der Musikschule mit dem Stellenplan 2025 folgen, wird eine dauerhafte Überführung in Arbeitsverhältnisse erfolgen. Das führt zu einer stärkeren Identifikation der/des Einzelnen mit der Musikschule und einem stärkeren Verantwortungsbewusstsein für die Arbeit und die Positionierung der Musikschule insgesamt. Zudem befördert die rechtliche Gleichstellung der Lehrkräfte die Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums, umso mehr, da das Kollegium durch Zusammenlegen von Unterrichtsstunden verkleinert wird. Fortan sind außerdem alle Lehrkräfte weisungsgebunden, können also bei ihrer Tätigkeit zur Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Ziele, zur Orientierung am Leitbild der Musikschule, an Lehrplänen des Verbandes deutscher Musikschulen u.a. Vorgaben verpflichtet werden. Für die weiterhin erfolgreiche Umsetzung der Bildungs- und Kulturaufgaben der Musikschule verbessern sich somit die Bedingungen.

4. Personelle Situation

4.1. Wie sieht die personelle Situation innerhalb der Musikschule Hilden aus? Sind als Musiklehrer ausschließlich Honorarkräfte angestellt oder auch Festangestellte?

Hier verweise ich auf meine Ausführungen zur Frage 3.2. (erster Satz).

4.2. Wie groß ist die Personenzahl, welche das Herrenberg-Urteil betreffen würde?

Von den 31 Lehrkräften, die bislang auf Honorarbasis für die Musikschule tätig waren, erhalten 14 einen Angestelltenvertrag. Zwei Lehrkräfte können aufgrund ihrer Lehrtätigkeit, die nicht mit einer

Einbindung in den Musikschulbetrieb insgesamt verbunden ist, weiterhin auch unter Berücksichtigung der verschärften Regelungen infolge des Herrenberg-Urteils auf Honorarbasis tätig sein. Die Unterrichtsstunden von weiteren 15 bislang auf Honorarbasis tätigen Lehrkräften werden von anderen Lehrkräften, u.a. durch Umlegung des Ferienüberhangs auf Unterrichtsstunden, übernommen.

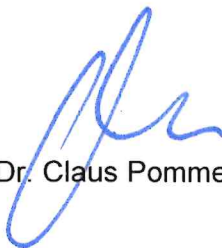
5. Beteiligung und Kommunikation

5.1. Welche Informations- und Beteiligungsformate sind vorgesehen, um die betroffenen Eltern, Schüler und Lehrkräfte über die Veränderungen zu informieren und in den Prozess einzubeziehen?

Die Lehrkräfte wurden frühzeitig informiert. Welche Überlegungen den umzusetzenden Maßnahmen, Umsetzung des Herrenberg-Urteils bei gleichzeitiger Notwendigkeit von deutlichen Einsparungen angesichts der angespannten Haushaltslage, zugrunde liegen, wurde ausführlich erläutert.

Für Schüler*innen von Lehrkräften, die bislang auf Honorarbasis für die Musikschule tätig waren, und deren Eltern waren bereits in der Vergangenheit anstehende Lehrer*innenwechsel nicht außergewöhnlich, da der Einsatz von Honorarkräften stets mit einer recht hohen Fluktuation von Lehrkräften verbunden ist. Die Ursachen für eine Beendigung der Tätigkeit für die Musikschule waren und sind vielfältig, zum Teil auch sehr persönlich, und werden mit Schüler*innen und Eltern nicht kommuniziert.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Claus Pommer

