Bundesverband
Freie Darstellende
Künste

Performing Arts
Programm
Berlin

Fair Pay! – Werkstatt #3: Berliner Modelle

31. Mai 2023, 11:00 – 17:00 Uhr
Atze Musiktheater
Luxemburger Straße 20, 13353 Berlin

Reader und Materialsammlung

www.pap-berlin.de
www.darstellende-kuenste.de

Herzlich Willkommen
zu Fair Pay! – Werkstatt #3: Berliner Modelle!

Nachdem der Bundesverband Freie Darstellende Künste mit den Fair Pay! – Werkstätten bereits in Bremen und in Köln wichtige Aspekte bestehender Honoraruntergrenzen und -empfehlungen diskutiert und weitergedacht hat, geht es nun in Kooperation mit dem Performing Arts Programm in Berlin weiter.

Mit Vorträgen, Tischgesprächen und einem Werkstattgespräch laden wir alle Akteur*innen, Spielstättenvertretungen und Künstler*innen dazu ein, gemeinsam mit Landes- und Bundesverband, aus Gewerkschaften, Politik und Verwaltung, über Erfahrungen mit aktuellen Honorarsystemen zu diskutieren und nächste Schritte zur Verbesserung der Honorargefüge anzugehen. Wie funktioniert die Honoraruntergrenzen-Empfehlung an ihrem Entstehungsort aktuell? Welche Veränderungen stehen an? Wie können die notwendigen Erhöhungen finanziert werden? Wie können Projekt gut und fair kalkuliert werden? Und: Wie sehen spartenübergreifende nächste Schritte aus?

Der vorliegende Reader dient einer ersten Orientierung: Er ist Materialsammlung, Zusammenfassung und Skizze nächster Schritte. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er möchte die Besucher*innen der Veranstaltung darin unterstützen, sich inhaltlich vorzubereiten, einzelne Aspekte noch einmal nachzuschlagen und Ansprechpartner*innen zu erkennen. Wir planen, den Reader im Anschluss an die Veranstaltung zu überarbeiten und weiter zu vervollständigen. Über Hinweise auf weitere Materialien und alle anderen Anregungen sowie Fehler und Unklarheiten freuen wir uns daher sehr.

Wir wünschen allen Teilnehmenden der Veranstaltung einen anregenden Austausch!

Mit besten Grüßen
Sarah Stührenberg (Performing Arts Programm Berlin)
und Helge-Björn Meyer (Geschäftsführer des Bundesverbands Freie Darstellende Künste)

Die Veranstaltung ist eine Kooperation zwischen dem LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. im Rahmen des Performing Arts Programm Berlin, gefördert durch das Land Berlin – Senatsverwaltung für Kultur und Europa aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) im Programm „Stärkung des Innovationspotentials in der Kultur II (INP II)" und des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Programm „Qualifizierung in der Kulturwirtschaft – KuWiQ, und dem Bundesverband Freie Darstellende Künste e.V. im Rahmen des Projekts "Background", gefördert durch die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien.

Veranstaltungsprogramm

Ab 11:00 Uhr: Akkreditierung und Orientierung

Wir laden herzlichst ein, schon vor der Begrüßung im Foyer einen Blick in unseren Veranstaltungs-Reader zu werfen. Expert*innen haben hier aktuelle Honorarsysteme beschrieben: eine gute Grundlage für das anstehende Programm!

11:30 Uhr: **Begrüßung und Ausblick auf das Programm**
Tagesmoderation: Tobias Pflug (Agentur für fast alles, geschäftsführender Vorstand Landesverband Freie Darstellende Künste Bremen)

11:40 Uhr: **Vortrag: Fair Pay! – ein Beteiligungsprozess zur Neuausrichtung der Honorarempfehlungen**
Mit Helge-Björn Meyer (Bundesverband Freie Darstellende Künste)

Der einjährige Beteiligungs- und Austauschprozess des BFDK dient der Auseinandersetzung mit aktuellen Honoraruntergrenzen und -empfehlungen. In Hinblick auf die zu füllende Honorarmatrix der Kulturminister-Konferenz und anstehende Haushaltsverhandlungen, gilt es, gemeinsame Ziele für die langfristige soziale Absicherung freier Künstler*innen zu definieren. Der Impuls gibt einen Einblick in Ziele und Zwischenergebnisse der Veranstaltungsreihe und setzt die Berliner Werkstatt in einen bundesweiten Kontext.

11:50 Uhr: **Vortrag: HUG – Eine Erfolgsgeschichte aus Berlin**
Mit Anne Schneider (Regisseurin und Konzepterin)

Sie ist in aller Munde: die Honoraruntergrenze des LAFT Berlin. Zum Auftakt möchten wir zunächst einen Blick zurückwerfen und fragen: Wann und durch wen kamen die ersten Forderungen nach Honoraruntergrenzen in den freien darstellenden Künsten auf? Was waren die Gründe dafür? Und welche Rahmenbedingungen haben die Honoraruntergrenze letztlich ermöglicht?

12:00 Uhr: **Vortrag: Anwendung der HUG – ein Praxisbeispiel**
Mit Sean Patten (Gob Squad)

Wie wenden Künstler*innen der freien darstellenden Künste in Berlin die Honoraruntergrenze und diverse Empfehlungen an? Das Kollektiv Gob Squad stellt ihr Bezahlsystem vor und gibt Einblicke in Herausforderungen und mögliche Lösungen bei der Erarbeitung und Verhandlung von fairer Bezahlung.

12:10 Uhr: **Flexibel und doch verbindlich – Überlegungen zu künftigen Honorierungsmodellen in der Freien Szene und ihren Widersprüchen**
Mit Janina Benduski (LAFT Berlin)

Viele Empfehlungen wurden überarbeitet, einige neue Modelle liegen zur Diskussion auf dem Tisch. Was gibt es für Überlegungen im Hinblick auf zukünftige Honorargestaltung in Berlin? Wie lassen sich die Festangestellten in der Freien Szene mit in die Überlegungen einbeziehen? Welche konkreten Punkte gibt es an der Konfliktlinie von Verbindlichkeit und Flexibilität zu beachten? Der Impuls widmet sich den anstehenden nächsten Schritten.

Kaffeepause

12:30 Uhr Vertiefung: Tischgespräche mit Expert:innen

Tisch A: Die Honorarmatrix der KMK – wie weiter?
Mit Helge-Björn Meyer (BFDK)

Wie funktioniert die Honorarmatrix der Kultur-MK, welche Herausforderungen bringt sie mit sich und: Wie könnten Schritte zur Befüllung der Tabelle mit konkreten Zahlen aussehen? Wir wollen spartenübergreifend über die vorliegende Matrix diskutieren.

Tisch B: Noch ein Berliner Modell – Pläne zur Ausdifferenzierung
Mit Hannah Pelny (LAFT Berlin) & Anne Schneider (Regisseurin und Konzepterin)

Seit einigen Jahren arbeitet der LAFT Berlin intern auf Basis eines vierstufigen Honorarsystems, das eine Basis für die Arbeit an der Ausdifferenzierung der bisherigen Empfehlungen bilden könnte. Wie verhält sich das System zu den bisherigen Empfehlungen? Was gilt es dran noch zu verbessern? Wir laden ein, auf den Vorschlag zu schauen und die eigenen Perspektiven einzubringen.

Tisch C: Verbindlichkeit von Honoraren in Berlin
Mit Andreas Köhn (ver.di – Bildende Kunst, Fachgruppe Musik, Verband deutscher Schriftsteller) & Janina Benduski (LAFT Berlin)

Es gibt sie, die Modelle zur Verbindlichkeit von Honoraren. Während wir in den (Darstellenden) Freien Künsten noch Luft nach oben haben, richten wir unseren Blick auf Regelungen in anderen Arbeitsbereichen – von den Musikschullehrer*innen hin zur Kunst in der der Justiz Berlin.

Tisch D: Antragstellung und Kalkulation – wie geht das?
Mit Fabian Rosonsky (Produktionsleiter) & Sean Patten (Gob Squad)

Produktionsleitungen aufgepasst: Wer noch weniger vertraut ist mit der Kalkulation der Honoraruntergrenze ist hier genau richtig. Wir schauen auf Antragsstellungen aber auch auf die Hintergründe: Wie kalkuliere ich als Künstler*in mein Honorar entsprechend der Honoraruntergrenze oder -empfehlungen?

Ab 13:30 Uhr Mittagspause

14:30 Uhr: **Werkstattgespräch: Berliner Modelle - nächste Schritte**
*Mit den Impulsgeber*innen, allen Tischgästen, Anne-Cathrin Lessel (Vorstand des BFDK), Stephan Behrmann (FA Arbeit und Soziales des Deutschen Kulturrats), Melanie Kühnemann-Grunow (MdA, Sprecherin für Kultur und Medien der SPD-Fraktion) und weiteren Fachgäst*innen*

Viele Herausforderungen werden bei der Betrachtung bestehender Honorarmodelle sichtbar, einige Vorschläge zur Bewältigung liegen auf dem Tisch. Verändert sich das Berliner Modell der Honoraruntergrenzen substanziell oder wird das bestehende System fortgesetzt? Wieviel Vorgaben und Kontrolle soll es künftig sein? Wie können die Fördermittel so verteilt werden, dass die anstehenden Erhöhungen durch Häuser und Projekte auch umgesetzt werden können? Gemeinsam mit allen Anwesenden diskutieren wir im Werkstattgespräch die Vorschläge und skizzieren erste nächste Schritte. Im Anschluss fassen wir die Erkenntnisse des Tages zusammen und geben einen Ausblick auf nächste Schritte seitens des Bundes- und des Landesverbands.

Ab 16:30 Uhr Ausklang und Gespräche

Service und Zugänglichkeit

Bei Fragen zur Veranstaltung und zur Barrierefreiheit stehen wir gerne zur Verfügung und bitten um Rückmeldung zu Wünschen und Bedarfen, um uns stärker an den Bedürfnissen der Teilnehmer*innen orientieren zu können.

Kontakt Barrierefreiheit und Fragen zur Veranstaltung
Sarah Stührenberg
sarah.stuehrenberg@pap-berlin.de
+ 49 (0) 30 / 20 45 979 – 14

Räumliche Zugänglichkeit
Das Gebäude und der Veranstaltungsraum sind stufenlos und ebenerdig zugänglich. Die Eingangstür öffnet sich händisch nach außen und ist etwa 1,30 m breit. Der Veranstaltungssaal verfügt über zehn Rollstuhlplätze. Darüber hinaus gibt es alternative Sitzmöglichkeiten in Form von Sitzkissen und Matten. Ein Teil der Veranstaltung findet im 1. Obergeschoss statt. Hier ist es möglich, per Fahrstuhl hochzufahren. Die barrierefreien Sanitäranlagen sind etwa 15 Meter vom Veranstaltungssaal entfernt und ebenfalls im Erdgeschoss, stufenlos, zu erreichen.

Adresse & Anfahrt
Atze Musiktheater
Luxemburger Straße 20
13353 Berlin

Das Theater befindet sich direkt am Ausgang der U9 Amrumer Straße.
U9 U-Bhf Amrumer Straße
Bus 221, 142

Es befinden sich barrierefreie Parkplätze ca. 80 Meter entfernt vom Haupteingang des Theaters.

Sprache
Die Veranstaltung findet in deutscher Lautsprache statt.

Awareness
Wir wollen dazu beitragen, dass sich alle Teilnehmer*innen, auf unserer Veranstaltung wohlfühlen und gern und einfach miteinander ins Gespräch kommen. Bitte seid sorgsam im Umgang miteinander und lasst uns gemeinsam einen Ort des gegenseitigen Respekts schaffen.
Solltet ihr dennoch diskriminierende Erfahrungen während der Veranstaltung machen, wendet euch bitte an unser Team für Unterstützung. Alle Team-Mitglieder sind durch einen Sticker erkennbar, jederzeit ansprechbar und bemüht, schnell und respektvoll zu helfen.
Bei Fragen oder Anliegen könnt ihr euch auch per E-Mail oder Telefon an uns wenden unter:
fairpay@pap-berlin.de oder +49 (0)30/ 20 45 979 00

Dokumentation

Wir weisen darauf hin, dass die Veranstaltung im üblichen Rahmen mit Fotos und via Videoaufzeichnung (Totale der Bühne) dokumentiert und die entstehenden Bilder im Rahmen von Dokumentation und Werbung veröffentlicht werden. Wenn dies nicht gewünscht ist, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis zu Beginn der Veranstaltung bei der Akkreditierung.

Verpflegung & Pausen

Während der Veranstaltung gibt es dauerhaft Kaffee, Tee, Wasser, Obst und kleines Gebäck. Darüber hinaus planen wir eine längere Pause und stellen ein veganes Mittagessen.

Inhaltsverzeichnis

Janina Benduski: ***Wo wir stehen – eine Einführung in die Berliner Debatte*** .....*S. 9*

Helge-Björn Meyer: ***Zum Zusammenspiel von Einkommen und sozialer Sicherung***.....*S. 11*

Anne Schneider: ***Von Meilenstein und Missverständnissen: Die Honoraruntergrenze***.....*S. 14*

Lisa Mangold: ***Ver.di – Basishonorare für selbstständige Kreative***.....*S. 18*

Lena Krause: ***Honorarempfehlung im Bereich Musik – Auf der Suche nach einem Tagessatz***...*S. 22*

Moni Fischaleck*:* ***DACH Musik Berlin – „Berliner Modell“*** .....*S. 25*

Andreas Köhn: ***Vergleich von Inhalten von Regelungen über Honorare der öffentlichen Hand im Land Berlin*** .....*S. 30*

Hannah Pelny: ***Praxisbeispiel LAFT Berlin: Gehaltsstufen und Honorarsätze***.....*S. 33*

Impressum

Überblick Materialiensammlung:

BFDK Bundesverband Freie Darstellende Künste

- Pressemitteilung zur Erhöhung der Honoraruntergrenze vom 2.11.22 https://darstellende-kuenste.de/aktuelles/neue-honoraruntergrenze-fuer-freischaffende-akteurinnen-den-darstellenden
- Ein Blick in die Statistik

LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin

- Aktuelle Empfehlung zur Honoraruntergrenze für Projektanträge in Berlin https://www.laft-berlin.de/honoraruntergrenze/
- Geschichte der Honoraruntergrenzen-Empfehlung https://www.laft-berlin.de/uploads/media/Redaktion_LAFT_Berlin/LAFT_Berlin_Geschichte_der_Honoraruntergrenzen_Empfehlung.pdf

Honorarmatrix der Kulturminister-Konferenz:

- Mitteilung vom 5.10.2022 https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/weichenstellung-fuer-eine-bessere-absicherung-im-kulturbereich-kultur-mk-befasst-sich-mit-honorarmat.html

- Honorarmatrix – Tabelle
  https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2022/2022_10_05-Anlage_Honorarmatrix-Struktur_8Kultur-MK_Soziale-Lage.pdf

Deutscher Kulturrat:

- Basishonorare für Soloselbstständige im Kulturbereich jetzt umsetzen!
  https://www.kulturrat.de/positionen/basishonorare-fuer-soloselbststaendige-im-kulturbereich-jetzt-umsetzen/?print=pdf

Deutscher Musikrat:

- Stellungnahme. Honoraruntergrenze bei öffentlicher Förderung - Aufschlag des Deutschen Musikrats
  https://miz.org/de/dokumente/honoraruntergrenzen-bei-oeffentlicher-foerderung

Senatsverwaltung für Kultur und Europa:
(mittlerweile Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt)

- Empfehlung für Honoraruntergrenze, Ausstellungshonorare und Lesehonorare
  https://www.berlin.de/sen/kultur/foerderung/foerderprogramme/downloads/2023_honoraruntergrenzen.pd
- Ausführungsvorschriften über Honorare für Musikschullehrkräfte in den Berliner Musikschulen vom 1. August 2022
  https://www.berlin.de/sen/kultur/kultureinrichtungen/musikschulen/av-mus-honorare-gesamt.pdf

Senatsverwaltung für Finanzen:

- Rundschreiben IV Nr. 61/2019. Zustimmung zu Honorarregelungen und zu generellen Regelungen für Prüfervergütungen und für sonstige Vergütungen für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Landes Berlin (Bandbreitenregelung)
  https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/download.php/4325843
- Anlage zum Rundschreiben IV Nr. 61/2019 vom 11.10.2019
  https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/download.php/4325846

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung:
(mittlerweile Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz)

- Allgemeine Verfügung über Honorare für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin und bei den Sozialen Diensten der Justiz Berlin
  https://www.berlin.de/justizvollzug/_assets/senjustv/honorarordnung-vom-21-12-2020.pdf

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung:

- Verwaltungsvorschrift für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz)
  https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/ausfuehrungsvorschriften/honvsoz-571928.php
- Anlage zu den Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz)
  https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/ausfuehrungsvorschriften/honvsoz_anlage-571929.php

Volkshochschule Berlin:

- Ausführungsvorschriften über Honorare und Aufwandsentschädigungen der Volkshochschulen (AV Honorare VHS)
  https://www.berlin.de/vhs-tempelhof-schoeneberg/_assets/downloads/fuer-kl/av-honorare-vhs-berlin_2022.pdf
- Anlage 1 zu den Ausführungsvorschriften über Honorare und Aufwandsentschädigungen der Volkshochschulen (AV Honorare VHS)
  https://www.berlin.de/vhs-tempelhof-schoeneberg/_assets/downloads/fuer-kl/bandbreite_av-honorare-vhs.pdf

Wo wir stehen – eine Einführung in die Berliner Debatte

Janina Benduski, LAFT Berlin

Die Honoraruntergrenzen-Empfehlung und ihre vielen Geschwister in den anderen Kunstsparten bleiben kleine politische Wunder. Alle, die an den ersten Gesprächen mit Verwaltung und Politik beteiligt waren, haben es vermutlich bis heute gut im Ohr: eine schöne Idee, auch sehr lobenswert, aber grundsätzlich völlig unmöglich. Selbstständig heißt eben auch selbst schuld.

Dabei war die Idee von Anfang an überzeugend simpel: Es ging schlicht darum, durch eine allgemein anerkannte Untergrenze zu verhindern, dass die Beteiligten in öffentlich geförderten Projekten ausgebeutet werden – weder durch Dritte, noch durch sich selbst. Dass von dieser simplen Idee in den gemeinsamen Arbeitsgruppen von LAFT Berlin und dem Tanz ab 2008 der Weg bis zur aktuellen bundesweiten Diskussion um verbindliche Basishonorare für künstlerische Arbeit führen würde, war damals kaum absehbar.

Nun wird niemand behaupten, dass die Veränderungen in der Haltung zu Arbeitsbedingungen eine isolierte Entwicklung im Kulturbereich waren, aber wie so häufig zeichneten sich gerade im kleinen Rahmen der Kultur die großen gesellschaftlichen Debatten sehr deutlich ab. Und oftmals ist die Freie Szene als Versuchslabor temporärer Strukturen und Organisationen eben auch ein Seismograph für Kommendes. Von der Anerkennung von Care-Arbeit und individueller Bedarfe über die Grundsätze von Arbeitsteilung bis zur Debatte um das Normalarbeitsmodell mit einer Erwerbsquelle wurde und wird hier mit Arbeitsstrukturen experimentiert. Und da, wo sich jede Projekt-Konstellation wieder neu erfindet, wird eben auch immer wieder neu über die Grundlagen dieser Projektarbeit gerungen.

So sind bis heute die Mitgliederversammlungen des LAFT Berlin, auf denen über die Honoraruntergrenze debattiert wird, die diskutierfreudigsten und längsten ihrer Art. Bis heute sind die Workshops und Beratungen im Performing Arts Programm, in denen Wissen zu Honorarkalkulationen und dem Wert der eigenen Arbeit geteilt wird, die gefragtesten im Programm. Und bis heute bleiben die größten Zweifel eigentlich gleich: Heißen faire Arbeitsbedingungen für Einige nicht im Zweifelsfall gar kein Projektgeld für Andere? Wird aus Verbindlichkeit nicht schnell Verkrustung? Braucht es auch eine Obergrenze für halbwegs gleiche Einkommen? Mehr Verbindlichkeit oder mehr Selbstverpflichtung? Verschiedene Berufe verschieden bezahlen oder alle Menschen gleich? Wo sind die Wege zu Verbündeten in Wissenschaft oder Pflege, die sich die absolut gleichen Fragen stellen? Wie kann das Arbeitsleben der Zukunft gleichermaßen selbstbestimmt und doch abgesichert gestaltet werden?

Und ja, natürlich ist allen klar, dass in der Praxis viele Wege möglich sind, um eine Honoraruntergrenze zu umgehen. Aber das ist ja bei vielen anderen Vorgaben auch so. Und ja, natürlich kostet das alles Geld und fragt die Gesellschaft erneut, was eine Arbeit wert ist, die nicht unmittelbar kapitalisiert werden kann.

Es ist schön, diese immer wieder aktuellen Fragen vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen bei der Fair Pay! – Werkstatt #3 erneut besprechen zu können. Es ist natürlich zu vermuten, dass wieder nicht alle Fragen abschließend beantwortet werden können. Aber ich bin sicher, dass sich im gemeinsamen Gespräch wieder neue Erkenntnisse finden lassen. Und vielleicht wartet die nächste simple Idee ja schon irgendwo.

Janina Benduski (Programmdirektion des LAFT Berlin)

Zum Zusammenspiel von Einkommen und sozialer Sicherung

Helge-Björn Meyer, BFDK

Das Ringen um auskömmliche Bezahlung zieht sich durch alle Kunstgenres und -sparten und betrifft alle dort Tätigen und deren Interessensvertretungen. Dies zeigt die Zahl an Initiativen, die Honoraruntergrenzen-Empfehlungen erarbeiten, diskutieren und verabschieden (1).
Während in der Vergangenheit bei Berechnungen für Honoraruntergrenzen nur vom künstlerischen Personal ausgegangen wurde, wird der Diskurs inzwischen breiter geführt. Dies ist notwendig, weil sich die Sparten und Genres in den freien Künsten immer mehr ausdifferenzieren und neue Berufsgruppen mit hoch qualifiziertem Personal und eigenen finanziellen Bedarfen an einer Kunstproduktion beteiligt sind. Zudem wird inzwischen politisch mit von Einzelinteressen für bestimmte Gruppierungen geleiteten Diskursen kaum Erfolg erzielt. Zu sichtbar sind in allen Kunstsparten und -genres spätestens seit der Covid-Pandemie die pekuniären Verwerfungen einerseits und die Abhängigkeiten von öffentlichen Förderungen andererseits.

Um bei den Honoraren zu nachhaltigen Verbesserungen zu gelangen, benötigt es deshalb eine genre- und spartenübergreifende und gleichzeitig sparten- und genrespezifische Herangehensweise. Ein sparten- und genrespezifischer Diskurs integriert die genretypischen Arbeitspraxen, Besonderheiten und Arbeitsrealitäten in die Lösungssuche nach Systemen für faire Bezahlung. Ein sparten- und genreübergreifendes Vorgehen sorgt für Vergleichbarkeit, Transparenz, Gerechtigkeit und Nachvollziehbarkeit. Dies ist auch für Verwaltungen wichtig, die Honorarstandards in Förderrichtlinien einschreiben und umsetzen. Zudem gewährleistet ein sparten- und genreübergreifender Ansatz die Möglichkeit für ein Verständnis für ein Lernen von- und für ein Einsetzen miteinander, um gemeinsam Verbesserungen zu erreichen.

Die Verbesserung der sozialen Situation von Soloselbständigen hat die Bundesregierung erkannt und in den Koalitionsvertrag als Aufgabe (2) formuliert. Das Forschungsprojekt „Systemcheck“ des Bundesverbandes der freien darstellenden Künste widmet sich diesen Herausforderungen und formuliert Handlungsempfehlungen, die zu Verbesserung der sozialen Absicherung von Sol-Selbstständigen und Hybrid-Beschäftigen in den darstellenden Künsten beitragen sollen (3).

Verbesserungen bei den Honoraren sind dringend notwendig, da die soziale Absicherung wesentlich von der Einkommenssituation abhängt. Je weniger verdient wird, desto mehr Geld muss vom Staat in Absicherungsmaßnahmen gesteckt werden, die durch Steuereinnahmen der Gemeinschaft finanziert werden.

Die Länder und Kommunen haben den größten Förderanteil zu tragen und bei der Durchsetzung von Honorarstandards eine große sozialpolitische Verantwortung. Es geht bei einer angemessenen, auskömmlichen Förderung keineswegs um Kunst, sondern um die Anerkennung von künstlerischer und produktionsverantwortlicher Arbeit - mit dessen Honorar in soziale Sicherungssysteme eingezahlt wird.

Die Mehrzahl der Künstler*innen sind von öffentlichen Zuwendungen abhängig. Förderungen der öffentlichen Hand sind die wesentliche Einkommensquelle für Künstler*innen (4). Wenn es gelingt, den Arbeitspraxen und Arbeitsbiografien angemessene Honorarstandards zu entwickeln, diese in den Förderrichtlinien festzuschreiben und danach zu zahlen, so entlastet dies das soziale Sicherungssystem.

Das bedeutet jedoch auch, von einer einzigen Honoraruntergrenze zu einem abgestuften Honorarempfehlungssystem zu kommen, dass verschiedene Stationen und Erfahrungsstufen einer beruflichen Laufbahn abbilden kann. Und es bedeutet ein ausdifferenziertes Förderinstrumentarium, das verschiedenen Entwicklungs- und Erfahrungsstufen künstlerischer Praxis Rechnung trägt.

Der Zusammenhang zwischen Einkommen durch geförderte künstlerische Tätigkeit und soziale Sicherung von selbstständigen Künstler*innen kommt immer mehr in politischen Gremien und bei Entscheidungsträger*innen an: Die Bundesregierung, die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien (BKM) und die Kulturminister-Konferenz (Kultur-MK oder auch KMK), letztere mit einer eigens gegründeten Honorar-Kommission, beschäftigen sich intensiv mit diesem Themenkomplex (5). Faire Bezahlung erfolgreich zu gewährleisten, heißt die Verpflichtung zur Verbindlichkeit von Honorarstandards einzugehen. Dies kann nur erreicht werden, wenn die öffentliche Kulturförderung progressiv entwickelt wird. Dafür sind langfristige Entwicklungspläne, enge Verzahnungen der Förderebenen und auf Nachhaltigkeit orientiere Förderstrukturen notwendig.

Die Durchsetzung von Honorarstandards ist ein erster wesentlicher Schritt, jedoch nicht die alleinige Lösung zur Bewältigung der akuten sozioökonomischen Herausforderungen, wie den Kampf gegen Altersarmut, die Reform der Arbeitslosenversicherung und die Anerkennung von Care-Arbeit. Sie müssen gleichzeitig mit der Verbesserung der Einkommenssituation vehement angegangen werden. Es sind Herausforderungen, die die gesamte Gesellschaft betreffen.

Helge-Björn Meyer (Geschäftsführer des Bundesverbands Freie Darstellende Künste e.V.)

Verweise

(1) Siehe beispielsweise:
https://www.bbk-bundesverband.de/beruf-kunst/honorare
https://uni-sono.org/faire-honorare/
https://www.vdp-ev.de/der-vdp/aktuell/unima-und-vdp-veroffentlichen-empfehlung-zur-honoraruntergrenze/
https://www.jazz-fun.de/jazz-news/jazz-now-2022-rueckblick-jazzmusiker-innen-nehmen-faire-verguetung-und-soziale-absicherung-in-den-fokus.html
https://miz.org/de/dokumente/honoraruntergrenzen-bei-oeffentlicher-foerderung
https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/mindeststandards/basishonorare

(2) https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/kultur-im-koalitionsvertrag-1989728

(3) https://darstellende-kuenste.de/projekte/systemcheck

(4) Darstellung in Zahlen - Statistische Standortbestimmung der freien darstellenden Künste in Deutschland. Erhebungen in den Bundesländern in den Jahren 2019 und 2020 https://darstellende-kuenste.de/mediathek?page=4#list-item-109

(5) https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/weichenstellung-fuer-eine-bessere-absicherung-im-kulturbereich-kultur-mk-befasst-sich-mit-honorarmat.html

Von Meilenstein und Missverständnissen: Die Honoraruntergrenze

Anne Schneider, Regisseurin und Konzepterin

Die Theaterlandschaft Deutschlands hat sich in den vergangenen 50 Jahren stark verändert: Neben die staatlich finanzierte Stadt- und Staatstheaterszene traten die freien darstellenden Künste mit ihren spezifischen Produktionsformen, Arbeitsweisen und Ästhetiken. Ihre Bandbreite und Vielgestaltigkeit sind zu einem essentiellen Bestandteil und Motor einer lebendigen und zeitgemäßen Szene der darstellenden Künste geworden. Gleichsam brachten und bringen die Produktionsformen der freien darstellenden Künste bestimmte Herausforderungen mit sich, denen bis heute nur bedingt begegnet werden kann.

Spätestens seitdem es Hochschulen wie in Gießen oder Hildesheim gibt, die Menschen für einen beruflichen Werdegang in diesem Bereich ausbilden, stellt sich die Frage, wie eine durchgängige Arbeitsbiografie in den freien darstellenden Künsten möglich ist. Oder ganz konkret: Wie man von dieser Arbeit leben kann.

Der erste Landesverband, der dieser Frage mit konkreten Antworten begegnete, war der LAFT Berlin. Gemeinsam mit dem TanzRaumBerlin Netzwerk und dem Tanzbüro Berlin wurden 2008/2009 bedarfsorientierte Berechnungen diskutiert, die schließlich - mit Bezug auf die laufende Debatte um den Mindestlohn und die vorhandenen Tarifsysteme - in einer Empfehlung mündete und - nachdem sich auch die Koalition der Freie Szene 2012 für die Sicherstellung sozialer Mindeststandards eingesetzt hatte - tatsächlich die Erhöhung der vorhandenen Fördertöpfe zur Folge hatte.

Im Jahr 2015 kam es bei der jährlich stattfindenden Klausur des Bundesverbands Freie Darstellende Künste (BFDK) in Hamburg zu emotionalen Szenen. Abgesehen von den erfreulichen Nachrichten aus Berlin war die Situation der Mitglieder der im BFDK vertretenen Landesverbände kontinuierlich prekär, es fehlte eine Bezugsgröße für angemessene Honorare. Verschiedene Faktoren begünstigten diese Situation: Einerseits ein Selbstverständnis auf Seiten der Akteur*innen, in dem die Ablehnung von Wirtschafts- und Gewinnmaximen lange Zeit auch Argwohn gegenüber unternehmerischen Aspekten bedeutete, die eine Selbstständigkeit mit sich bringt. Und auf der anderen Seite eine Förderstruktur, die das einzelne Projekt im Blick hatte, nicht aber die Lebenssituation von Künstler*innen und anderen in diesem Feld tätigen Menschen.

Die Vertreterinnen der Landesverbände Berlin, Hamburg und Sachsen brachten daher - bei besagter Klausur im Jahr 2015 - ihre Verzweiflung über die desolate Situation zum Ausdruck. Sie forderten die Definition einer bundesweiten Orientierungsmarke, die, angelehnt an den Mindestlohn, zumindest die unterste Grenze möglicher Honorare markieren sollte, um der verbreiteten Selbstausbeutung auf der einen Seite und der eklatanten Unterfinanzierung der Fördertöpfe auf der anderen Seite endlich etwas Konkretes entgegensetzen zu können. Sie stießen mit dieser Forderung nicht nur auf Begeisterung. Denn die Einführung einer entsprechenden Definition, da waren sich alle einig, würde auch die Konkurrenz um die ohnehin geringen Mittel zusätzlich befeuern. Doch es war auch offenkundig, dass es nicht weitergehen konnte wie bisher.

Und so stimmte schließlich – auch mit Blick auf die Berliner Erfolgsgeschichte – eine Mehrheit der anwesenden Delegierten für die Verabschiedung einer Honoraruntergrenze. Ein historischer Meilenstein!

Diese Honoraruntergrenze (HUG) sollte zukünftig als besagte Orientierungsgröße dienen. Ihre Berechnung – und an dieser Stelle wird es etwas technisch und trocken – bezieht sich auf den Normalvertrag Bühne (NV Bühne), der am 01. Januar 2003 in Kraft trat und seitdem in Verhandlungen zwischen Deutschem Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) und der Vereinigung deutscher Opernschöre und Bühnentänzer e.V. (VdO) regelmäßig aktualisiert und angepasst wird. Der NV Bühne war im Jahr 2015 die einzige Bezugsgröße im Bereich der darstellenden Künste. Die Berechnung der Honoraruntergrenze fokussierte auf das vom NV Bühne vorgegebene Gehalt für Anfänger*innen - es sollte ja eine Untergrenze markiert werden. Doch an dieser Stelle beginnen die Missverständnisse, die sich bis heute hartnäckig halten. Aber dazu später mehr.

Da sich der NV Bühne auf Angestelltenverhältnisse bezieht, wurde bei der Berechnung der HUG der Arbeitgeberanteil aufgeschlagen. Selbstständige müssen schließlich selbst für Versicherungen aufkommen. Daher gibt es auch zwei Empfehlungen für die HUG: Eine bezieht sich auf Akteur*innen mit KSK-Mitgliedschaft, die andere auf Personen, die nicht über die Künstlersozialkasse versichert sind. Über diese Berechnungshilfe ergab sich also sowohl für die Akteur*innen der freien darstellenden Künste als auch für die Fördermittelgeber*innen erstmals eine konkrete Honorargröße, die es fortan zu berücksichtigen galt.

Die Konsequenzen dieses großen Schrittes waren immens: Sowohl von Seiten der Politik als auch von Seiten der Förderinstitutionen sah man ein, dass die Einhaltung sozialer Mindeststandards im Kontext öffentlicher Förderung essentiell ist. Die Honoraruntergrenzen - Empfehlung führte daher vielerorts im ersten Schritt zu einem intensiven Austausch zwischen Politik, Verwaltung und Freier Szene und im zweiten Schritt zu einer Aufstockung der Fördermittel.

Hatte es vorher Regionen gegeben, die sich damit brüsten konnten, die beantragten Summen zu großen Teilen auch zu bewilligen, wurde nun mit einem Mal deutlich, dass die Anträge nur einen Bruchteil der tatsächlich benötigten Fördersumme abbildeten, da die Fördertöpfe einfach nicht mehr hergaben. Eine auskömmliche Arbeitsbiografie, das hatte man nun schwarz auf weiß, war mit den bisherigen Fördersummen nicht zu stemmen.
Eine vom Bundesverband in Auftrag gegebene Studie, die 2016 verfasst und 2017 ausgiebig diskutiert wurde, gibt einen umfassenden Überblick zu dieser Problematik.

Dieser erste Erkenntnismoment war also in gewisser Weise für alle ein Weckruf, auf dessen Grundlage die heutigen Diskussionen zu lesen sind.

Die Verabschiedung der Honoraruntergrenzen-Empfehlung brachte allerdings auch mehrere Fallstricke mit sich. Einige davon möchte ich an dieser Stelle kurz skizzieren, die Sache mit den Missverständnissen erwähnte ich bereits.

Sowohl innerhalb der Freien Szene als auch von Seiten der ‚Fördermittelverteiler' wendete man die HUG als DIE Orientierung für die Berechnung von Honoraren im Bereich der freien darstellenden Künste an. Man übersah dabei, oder ignorierte vielleicht auch wissentlich, dass die HUG eine UNTERGRENZE markieren sollte, sich also an Anfänger*innen und Einsteiger*innen richtete. Es wurde durch die Anhebung der Fördermittel also erstmals möglich, dass Akteur*innen der freien darstellenden Künste zumindest so viel verdienten, wie Nachwuchsschaupieler*innen und Assistent*innen an Stadt- und Staatstheatern. Mehr aber nicht. Und auch dieser Eindruck täuscht.

Abgesehen von der Tatsache, dass bei erfahrenen, langjährig professionell tätigen Künstler*innen, Produzent*innen und Veranstalter*innen ein höheres Honorar angemessen wäre, verbirgt sich aufgrund der Bezugsgröße NV Bühne ein weiteres wichtiges Detail in der Honoraruntergrenze: Sie bezieht sich auf ein durchgängiges 12-monatiges Anstellungsverhältnis. Wenn ich also das gesamte Jahr durchgängig in Projekte eingebunden bin und mir im Kontext aller Projekte die Honoraruntergrenze gezahlt wird, dann, und erst dann, verdiene ich so viel wie die Nachwuchsschaupieler*innen und Assistent*innen an Stadt- und Staatstheatern.

Und das stimmt immer noch nicht ganz.

Denn als Freiberuflerin werden mir weder Urlaubs- noch Krankentage gezahlt, die Mietkosten für meine Büro- und Proberäume variieren je nachdem, ob ich in München oder Halle lebe und einen Auftragsausfall trage ich in der Regel auch selber. Vom unternehmerischen Risiko spricht man in diesem Kontext. Je nachdem wen man fragt, wird empfohlen, diese oben genannten Faktoren mit 20 bis 30% auf das Honorar einer angestellten Person aufzuschlagen, um am Ende die gleiche Summe herauszubekommen.

Das hier aufgedröselte Missverständnis (bzw. die Summe der vielen darin Enthaltenen) findet sich nach wie vor, bei allen Beteiligten. Trotz der intensiven, größtenteils ehrenamtlich getätigten Aufklärungsarbeit von Seiten der Landesverbände und durch den BFDK.

Mit einem anderen Missverständnis – oder besser gesagt einer besonderen Herausforderung – sind vor allem die Spielstätten und Produktionsorte der freien darstellenden Künste konfrontiert, denn ihnen begegnet seit jenem historischen Moment im Jahr 2015 erstmals eine Anspruchshaltung von anderen, bei ihnen gastierenden Kolleg*innen. Verwundert und erbost sind die Reaktionen, wenn die angebotenen Honorare unterhalb der HUG liegen. Auch von Seiten der Politik und der Förderinstitutionen wird zuweilen der Ruf nach Sanktionen laut, sollte die Empfehlung nicht umgesetzt werden. Doch die Spielstättenförderung wurde nicht zwangsläufig im

gleichen Maße aufgestockt wie die Projektförderung. Viele Spielstättenleiter*innen waren in den Jahrzehnten seit ihrer Gründung selten in der Lage, sich selbst Honorare in einer entsprechenden Mindesthöhe auszuzahlen. Hier beißt sich die Katze also in den Schwanz.

Und so stehen wir auch heute, im Jahr 2023, nach der letzten Anhebung der HUG vor der Bewältigung des riesigen Spagats: Wir wollen angemessenes Honorar erhalten und zahlen und gleichzeitig geben das die in unseren Strukturen vorhandenen finanziellen Mittel gar nicht her.

Die letzte Anhebung der Honoraruntergrenzen-Empfehlung wurde 2022 beschlossen.
Die Orientierung am NV Bühne brachte allerdings auch Positives mit sich:

Da Tarifverträge der öffentlichen Hand regelmäßig verhandelt und aktualisiert werden und Tarifsteigerungen enthalten, kann auch die HUG als dynamische Größe verstanden werden. Seit ihrer Verabschiedung wurde die Empfehlung mittlerweile vier (????) Mal angepasst. Der kulturpolitische Arbeitsaufwand wird dadurch jedoch leider nicht geringer – Fördertöpfe sind bisher nur selten dynamisch konzipiert und jede Erhöhung des Fördervolumens muss mühsam erkämpft werden.

Projekte wie ‚Systemcheck' des BFDK oder auch ‚Fairstage' des LAFT Berlin nehmen diese Missverständnisse in den Blick. Seit vergangenem Jahr wird erstmal über Honorar-Matrixen nachgedacht, die nicht nur Untergrenze markieren, sondern auch Orientierung bezüglich angemessener Honorare bieten sollen.

Erstmals wird über das Jahreseinkommen von Selbstständigen gesprochen. Denn von diesem Jahreseinkommen hängt schließlich ab, wie viel Rente ich später beziehen werde und ob eine professionelle Arbeitsbiografie in den freien darstellenden Künsten mit Ausblick auf eine nicht-prekäre Lebenssituation und ohne Arbeitsarmut überhaupt möglich ist.

Die Verabschiedung der Empfehlung einer Honoraruntergrenze war ein Meilenstein. Ein erster Schritt, um den spezifischen Produktionsformen im Bereich der freien darstellenden Künste zu begegnen. Weitere Schritte müssen und werden folgen. Es bleibt ein weiter Weg zu gehen…

Anne Schneider (Regisseurin und Konzepterin)

Basishonorare für selbstständige Kreative

Lisa Mangold, ver.di

Die Einkommen von selbständigen Kulturschaffenden in den darstellenden Künsten sowie im Kulturbereich allgemein sind zu niedrig. Dabei wird Kultur zu großen Teilen aus Steuergeldern finanziert, womit staatliche Kulturförderung die größte Einkommensquelle von Künstler*innen und Kulturschaffenden ist. Der öffentlichen Hand kommt damit eine besondere Verantwortung zu. Doch bislang gibt es nur selten Kriterien, die bei der Vergabe öffentlicher Gelder garantieren, dass Mindesthonorare und soziale Standards gelten. Aktuell wird selbständige Kulturarbeit oft zu viel zu geringen Tages- oder Stundensätzen geleistet. Und meist wird nicht die gesamte Arbeitsleistung bezahlt. Oft sind es nur die für das Publikum oder Kund*innen sichtbaren Zeiten, Ergebnisse und Produkte, die entlohnt werden. Viel bleibt unsichtbar und unbezahlt.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist angekündigt, dass Mindesthonorare für selbstständige Kreative in die Förderrichtlinien des Bundes aufgenommen werden. Doch bislang hat die Regierung keine transparenten Berechnungsgrundlagen oder konkreten Honorarvorstellungen. Auch einzelne Bundesländer wollen Mindesthonorierung als Bedingung in der Kulturförderung festsetzen. Die Lösung kann jedoch nicht sein, dass alle Interessensverbände einzelne Honorarempfehlungen veröffentlichen und dass um einzelne branchenspezifische Faktoren gefeilscht wird. So würden Berufsgruppen hinten runterfallen, das wäre nicht fair. Wir brauchen ein transparentes Berechnungsmodell, das von Politik und Verwaltung nachvollzogen und angewendet werden kann. Und das dynamisch ist, also auf Inflation reagiert und auf Veränderungen der Arbeitsrealitäten in der Kulturbranche reagieren kann. Hier setzen die ver.di Basishonorare an.

Reale Arbeitszeit vergüten: Die Arbeitszeit von Künstler*innen ist mehr als das Publikum sieht.

Die Berechnung der Basishonorare folgt zwei simplen Grundsätzen: Die real anfallende Arbeitszeit wird vergütet und der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) dient als Berechnungsgrundlage. Das heißt, wir sind von den Entgelten, die im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes stehen, ausgegangen und haben diese an die Arbeitsrealität von Selbstständigen angepasst, also Betriebsausgaben sowie u.a. die zusätzlichen Beiträge zu Sozialversicherungen für Selbstständige addiert. Es wurde projektübergreifende Arbeitszeit einkalkuliert, also Tätigkeiten, die immer für Selbstständige anfallen, wie Buchhaltung, Akquise oder Öffentlichkeitsarbeit, aber auch Zeit für die künstlerische Weiterentwicklung. So sind wir auf Honorarsätze gekommen, differenziert in verschiedene Stufen, je nach Anforderungen der Tätigkeit. Der Weg zu den Sätzen war ein komplexer Prozess. Das Ergebnis ist jedoch einfach nachzuvollziehen.

Blick in die Details

Für das Berechnungsmodell haben wir vier sogenannte „Entgeltgruppen (EG)“ ausgewählt, die sich gut in die Welt der selbstständigen Kulturarbeit übertragen lassen:

- EG 5 – typischerweise ist eine abgeschlossene Ausbildung nötig, um die Tätigkeit auszuführen; Fachwissen, z. B. technisch, kaufmännisch oder rechtlich wird vorausgesetzt
- EG 9b – typischerweise sind eine abgeschlossene Hochschulbildung oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen nötig, um die Tätigkeit auszuführen; umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen
- EG 11 – wie 9b, aber mehr Verantwortung, besondere Schwierigkeit
- EG 13 – eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen sind nötig, um die Tätigkeit auszuführen

Wichtig ist zu beachten: Fähigkeiten und Erfahrungen sind in der Kulturarbeit oft nicht nur durch formale Abschlüsse abbildbar. Künstler*innen können über alternative Aneignung die in den Entgeltgruppen erwähnten „gleichwertigen Fähigkeiten" erwerben, z. B. als Autodidakt*innen oder in selbstorganisierten und/oder kollektiven Prozessen.

Die Honorarsätze unterscheiden sich somit je nachdem, welcher Entgeltgruppe die Tätigkeit zugeordnet wird. Außerdem wird unterschieden, ob die Tätigkeit typischerweise für eine Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse (KSK) berechtigt oder nicht.

Auf der Grundlage des TVöD haben wir Honorarsätze für Selbstständige kalkuliert, die sich auf Stunden, Wochen und Tage beziehen. Dabei berücksichtigen wir, dass Selbstständige nicht in Vollzeit für Projekte zur Verfügung stehen können. 25% der Arbeitszeit werden bei der Berechnung der ver.di-Basishonorare für projektübergreifende Tätigkeiten angenommen. Dazu gehört z. B. Zeit für die Pflege einer eigenen Webseite, für Buchhaltung und Akquise, aber auch dafür, die eigene Fähigkeit zu erhalten und auszubauen. Die Zeit, die für diese projektübergreifende Arbeit notwendig ist, muss miterwirtschaftet werden. Wichtig ist aber, dass mit der Einbeziehung von 25% projektübergreifender Arbeit nicht eine Kompensation auftragsloser Zeiten gemeint ist. Anders formuliert: Geförderte Projekte müssen auch mitfinanzieren, dass Zeit für den Erhalt der unternehmerischen Tätigkeit aufgewendet werden muss. Sie sollen nicht die gesamte Zeit finanzieren, die eine Person ohne Auftrag oder Förderzusage künstlerisch tätig ist.

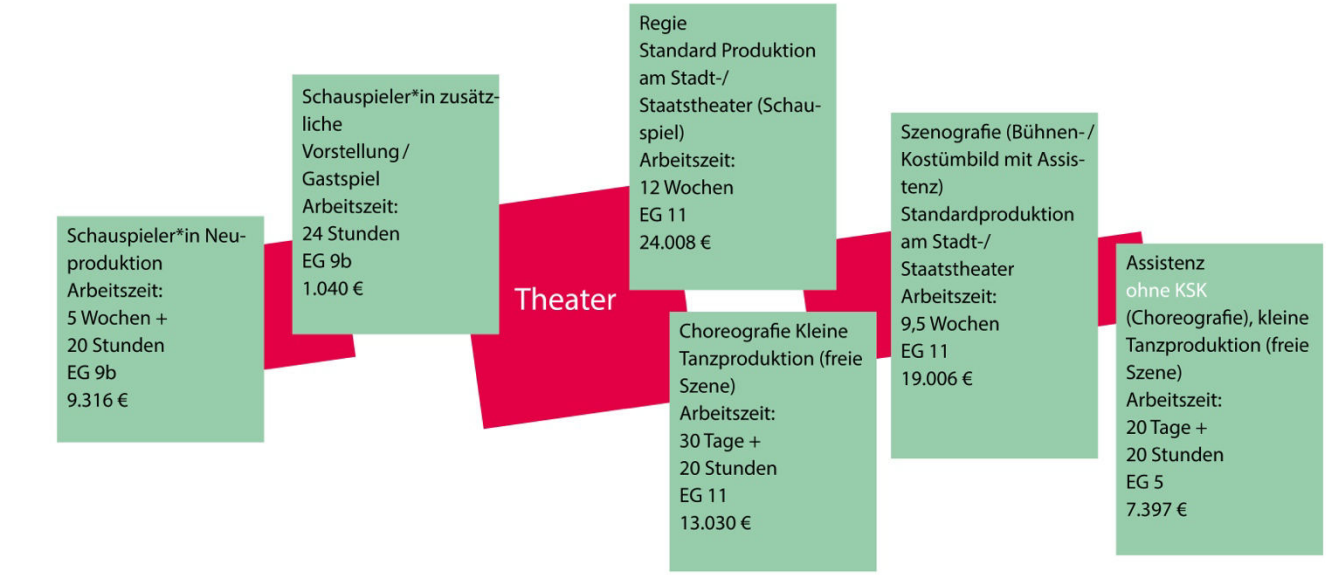
Was heißt das für die darstellenden Künste?

Im Bereich der darstellenden Künste haben sich der Bundesverband
Freie Darstellende Künste e.V. (BFDK), der Szenografie Bund, das Netzwerk Regie, der Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS), das Ensemble Netzwerk sowie die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) an der Entwicklung von Beispielhonoraren beteiligt.

Für Schauspieler*innen haben wir gemeinsam eine erste einfache Kalkulation aufgestellt. Kolleg*innen, die als freie Schauspieler*innen arbeiten, notierten ihre Arbeitszeiten bei Neuproduktionen und einzelnen Vorstellungen, z.B. bei einem Gastspiel. Die Angaben unterscheiden sich teilweise. Das kann an dem Projekt selbst liegen, beispielsweise an der Größe der Produktion oder der Arbeitsweise der Künstler*innen und des Teams. Es hängt aber auch damit zusammen, wie viel Arbeitszeit die Kolleg*innen sich zugestehen – viele sind es gewohnt, die eigene Arbeitszeit kleinzurechnen bzw. nicht

zu erheben. Für eine erste Berechnung einigten wir uns auf 5 Wochen Produktionsphase bei einer Neuproduktion sowie 4 Arbeitsstunden je Aufführung. Bei 5 Aufführungen liegt die kalkulierte Arbeitszeit bei 5 Wochen und 20 Stunden und ergibt in der Entgeltgruppe 9b mit KSK-Mitgliedschaft ein Honorar von 9.316 €. Für eine zusätzliche Vorstellung haben die Kolleg*innen 12 Stunden Probezeit, 8 Stunden Einrichten sowie 4 Stunden für die Aufführung kalkuliert. Das ergibt ein Honorar über 1.040 €.
Solche Beispielrechnungen erstellten wir darüber hinaus mit den Verbänden für die Bereiche Choreografie, Regie, Szenografie und Assistenz. Die Arbeitszeit haben wir je nach Tätigkeit aufgeteilt in u.a. Recherche, Konzeptionsphase, Probenphasen und Inszenierungsarbeit, Werkstattbetreuung und Aufführungen.
Die Grundlagen für die Berechnung sind transparent und für alle nachzurechnen. Das macht die Stärke des Modells aus.

Beispielhonorare mit KSK-Mitgliedschaft



in Kooperation mit
Bundesverband Freie Darstellende Künste e.V. (BFDK), Szenografie Bund, Netzwerk Regie,
Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS), Ensemble Netzwerk, Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA)
Stand Mai 2023

„Aber dann wird doch nichts mehr gefördert!“ – Kulturelle Vielfalt nicht gegen faire Bezahlung von selbstständigen Kreativen ausspielen

Das Modell sowie die Konsequenzen für die freien darstellenden Künste diskutierten wir gemeinsam bei der 2. Fair Pay Werkstatt des BFDK im März 2023 in Köln. Wir stellten fest, die Honorare liegen teilweise deutlich über branchenüblichen Honoraren. Eine Sorge, die mehrfach geäußert wurde, beinhaltet, dass bei einer Erhöhung von Honoraren weniger Inszenierungen gefördert werden. Diese Befürchtung ist nachvollziehbar und macht deutlich, dass sich die Forderung nicht allein auf höhere Honorare beschränken kann. Kultur wird in der Bundesrepublik Deutschland maßgeblich durch Kommunen, auch durch die Bundesländer und in geringerem Maße durch den Bund finanziert. Das gilt sowohl für die institutionelle Förderung von Kulturbetrieben (z.B. Staats- und Stadttheater) als

auch für die Freien Szenen. Da Kulturförderung allerdings eine freiwillige Leistung in öffentlichen Haushalten ist, wird hier auch schnell der Rotstift angesetzt. Die Verankerung von Kulturfinanzierung im Grundgesetz sowie in den kommunalen Haushalten ist daher dringend geboten, um Arbeitsplätze zu schützen und Kultur als gesellschaftliche Aufgabe zu ermöglichen. Wer mit staatlichen Mitteln Kultur fördert, braucht genug Ressourcen, um mit der Förderung nicht zur Prekarisierung von Künstler*innen beizutragen.

Dieser Umstand betrifft nicht nur die Freie Szene. Öffentlich finanzierte Theater und Bühnen fallen unter die Tarifverträge der öffentlichen Hand (z.B. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst [TVöD], Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TVL] und angelehnte Haustarifverträge). Aktuell wurde der TVöD verhandelt. Am Verhandlungstisch vereinbarte Entgelterhöhungen müssen auch in den Theatern durchgesetzt werden. Nach jeder Verhandlungsrunde steht allerdings die Drohung im Raum, dies durch Entlassungen und Betriebs- oder Spartenschließungen zu finanzieren, anstatt die Zuwendungen entsprechend zu erhöhen. Ver.di setzt sich dafür ein, dass nach einer Tarifrunde die jeweiligen Etats gesichert und aufgestockt werden, damit die Arbeitgeber die Tariferhöhungen auch umsetzen können.

Um es noch deutlicher zu formulieren: Die staatliche Kulturförderung ist Teil der Struktur, die niedrige Einkommen zulässt und Armut fördert. Wir müssen fundamental umdenken. Kulturförderung muss immer auch heißen: Kulturarbeit fair finanzieren. Innerhalb von Kulturarbeit, die aus öffentlichen Geldern finanziert wird, müssen Honorare bezahlt werden, die einen Beitrag zu einem existenzsichernden Arbeiten und einer funktionierenden sozialen Absicherung ermöglichen. Und dafür braucht es mehr Geld.

Kreative vereinigt euch!

Wir wollen, dass Basishonorare für Selbstständige zur verpflichtenden Voraussetzung von Kulturförderung werden. Auf kommunaler Ebene sowie auf Bundes- und Landesebene. Dabei hoffen wir, dass eine faire Bezahlung in der öffentlichen Kulturfinanzierung auch in die freie Wirtschaft ausstrahlt und Honorare für selbstständige Kreative nachhaltig steigen. Damit das erreicht werden kann, müssen die Kreativen selber sowie Verbände und Gewerkschaften an einem Strang ziehen. Unser Ziel, faire und transparente Honorare für alle Selbstständigen, die über öffentliche Kulturförderung ihr Einkommen generieren.

Einzelne Abschnitte des Artikels sind in der Zeitschrift des Deutschen Kulturrates, Politik & Kultur, Ausgabe 2/23 erstmals abgedruckt.

Lisa Mangold (ver.di - Gewerkschaftssekretärin)

Honorarempfehlung im Bereich Musik – Auf der Suche nach einem Tagessatz

Lena Krause, FREO e.V.

Als Netzwerk und Interessenvertretung der freien Klangkörper ist es unser Anliegen, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen freier Klangkörper sowie die soziale Sicherung und Einkommenssituation der in ihnen organisierten selbstständigen Musiker*innen zu verbessern. Denn „im Berufsfeld der ausübenden Musiker*innen hat sich im Laufe des 20. Jahrhunderts eine Zweiklassengesellschaft zwischen abhängig Beschäftigten und Freischaffenden herausgebildet. Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen, den Verdienst und die sozialen Sicherungssysteme haben die Unterschiede zwischen beiden „Klassen" in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts eher noch zu- als abgenommen […]." (Martin Rempe: „Die deutsche Orchesterlandschaft. Kulturförderung, Interessenorganisation und Arbeitsbedingungen seit 1900", S. 29). Es wird also höchste Zeit, dass wir den Deal „Freiheit gegen Prekarität" (Carsten Brosda, VAN Magazin) aufkündigen und die Zahlung angemessener Honorare für selbstständige künstlerische Arbeit Realität werden lassen.

Das ist auch deshalb so wichtig, weil unser soziales Sicherungssystem in Deutschland eng mit dem individuellen Einkommen verknüpft ist. Für die Altersvorsorge beutet das: Wer mehr verdient, zahlt mehr ein und bekommt am Ende auch mehr raus. Die Verbesserung der Einkommenssituation selbstständiger Künstler*innen hat also direkten Einfluss auf den Aufbau der Altersvorsorge. Gleichzeitig wird jede noch so gut gemeinte sozialpolitische Reform, die aktuell diskutiert wird, schlimmstenfalls ihre volle Wirkung verfehlen, wenn sich nicht auch die Verdienstmöglichkeiten verbessern. Der öffentlichen Hand kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu, denn fast alle Projekte, Veranstaltungen und Strukturen der freien Musikszene sind direkt oder mittelbar abhängig von öffentlicher Förderung. Daher sollten die Förderrichtlinien die Zahlung angemessener Honorare sicherstellen und eine Vorbildfunktion für den gesamten Markt einnehmen.

Leitplanken für den weiteren Diskurs

Im Bereich der Musik haben sich in den letzten Monaten verbandsübergreifende Bewegungen formiert, die den Versuch wagen, gemeinsam eine genreübergreifende Empfehlung zu erarbeiten. Beispielhaft genannt seien hier der Aufschlag des Deutschen Musikrats (DMR) sowie auf Berliner Landesebene die Empfehlung des DACH Musik. Auch wenn sich die Ergebnisse und Herangehensweisen der beiden Initiativen in Details unterscheiden, so haben sie doch viele Gemeinsamkeiten, die zu Leitplanken in der Etablierung von Honoraruntergrenzen bei öffentlicher Förderung für den Bereich Musik werden sollten. Beispielhaft dargestellt wird dies im Folgenden anhand des Aufschlags des Deutschen Musikrats:

1. Systematik Tagessatz

Die Kalkulation und Organisation von Produktionen im Musikbereich, in denen selbstständige Musiker*innen engagiert werden, findet häufig in Form von Tageseinheiten statt. Auch Probeneinheiten, die in der Regel als ein halber Tag gezählt werden können, kommen regelmäßig vor. Es handelt sich dabei um etablierte und funktionierende Strukturen für die Sparte Musik. Das Runterbrechen einer Honorarempfehlung beispielsweise auf einen Stundensatz, wie es in Vorschlägen anderer Verbände

und Gewerkschaften der Fall ist, ist für den Bereich der Musik nicht zielführend. Typische Arbeitsaufwände für einen Tagessatz sind: Zwei Proben zu jeweils max. drei Stunden, Generalprobe + Konzert oder auch Anspielprobe + Konzert.

2. Spezifika selbstständiger Arbeit: Fokus auf das Rechenmodell

Als Grundlage für die Ermittlung einer Honorarempfehlung sollte ein Rechenmodell herangezogen werden, das die Spezifika hauptberuflich selbstständig tätiger Musiker*innen in den Mittelpunkt stellt. Das bedeutet sowohl die Abbildung sogenannter **sichtbarer Arbeit** in Form von bezahlten Proben, Konzerten und Workshops als auch die Abbildung der **unsichtbaren (investiven) Arbeit**. Bei letzterem handelt es sich um all diejenigen Tätigkeiten, die unabdingbar sind für den Aufbau und die Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Existenz und künstlerischen Fähigkeit sowie die Durchführung von Engagements, wie zum Beispiel individuelle Vorbereitung, Konzeption, Verwaltung, Akquise, Marketing oder auch Öffentlichkeitsarbeit. All diese Tätigkeiten lassen sich in der Regel nicht direkt monetarisieren. Gleichzeitig gilt es, die Finanzierung von **Betriebskosten** sowie die Bildung von **Rücklagen** einzukalkulieren. Das Rechenmodell des DMR will außerdem **Selbstausbeutung und Überarbeitung entgegenwirken** und geht deshalb von der Annahme eines **„gesunden/normalen" Arbeitstage-Umfangs** in Anlehnung an Arbeitnehmer*innen im Angestelltenverhältnis aus (Abbildung von Erholungszeiten und Krankheitstagen). Und zu guter Letzt gilt es, die **vielfältige Qualifizierung und Leistung** der Musiker*innen abzubilden. Aus diesem Grund hat der Deutsche Musikrat als **Bezugsgröße** einen **Durchschnitt** aus Brutto-Gehältern im Bereich des **TVöD** und des **TVK** sowie Rechengrößen der Sozialversicherung (**Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung**) herangezogen.

Im Ergebnis wurde so ein Tagessatz in Höhe von 675 Euro ermittelt. Dieser Tagessatz steht jedoch in starker Diskrepanz zum aktuellen Honorarniveau. So hat beispielsweise eine aktuelle interne Umfrage unter den Mitgliedern des FREO e.V. einen durchschnittlichen Tagessatz von 197 Euro ergeben. Das führt unweigerlich zu der Forderung:

3. Stufenplan und Aufstockung öffentlicher Förderung

Die Etablierung von Honoraruntergrenzen bei öffentlicher Förderung kann nur gelingen und nachhaltig Wirkung entfalten, wenn wir dieses Unterfangen als Prozess verstehen und die öffentlichen Fördertöpfe und Kulturhaushalte anwachsen. Gelingt dies nicht, droht ein flächendeckender Kahlschlag wichtiger bestehender Strukturen in der freien Szene, wodurch große Teile des kulturellen Angebots und Arbeitsmöglichkeiten für Musiker*innen unwiederbringlich wegbrechen.
Wir brauchen also das Bündnis mit der Politik und die Vereinbarung eines gemeinsamen Stufenplans, der

- den politischen Entscheidungsebenen in Kommunen, Ländern und Bund die Möglichkeit gibt, ein Mitwachsen der öffentlichen Haushalte und Förderprogramme umzusetzen,
- den betroffenen Akteuren in der Musikszene die Chance und Zeit gibt, sich mit der veränderten Situation auseinanderzusetzen und ihre finanziellen Planungen entsprechend anzupassen.

Ein Aushandlungsprozess

Nun stellt sich die Frage: Wo und wie fangen wir mit Blick auf einen Stufenplan an? Wir als FREO e.V. appellieren an alle Beteiligten, die Einführung nicht zu überstürzen, da sonst das notwendige Mitwachsen der Strukturen, insbesondere der Kulturhaushalte verunmöglicht wird. Um die strukturellen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen abzubilden, schlagen wir in unserer aktuellen Stellungnahme als Stufen- und Zeitplan – verbunden mit der Aufstockung öffentlicher Förderprogramme – vor:

2024: Etablierung der Honoraruntergrenze bei einem Tagessatz von 270 Euro
Folgejahre: Anstieg in Schritten von +20% bis zum vom DMR errechneten Tagessatz von 675 Euro, verbunden mit laufender Evaluation im Hinblick auf Anwendungspraxis und Höhe der Empfehlung.

Dabei ist es wichtig, dass die finanzielle Auswirkung einer Honoraruntergrenze auf die betroffenen öffentlichen Förderprogramme anhand der Förderungen der letzten Jahre ermittelt wird – und zwar nicht erst NACH der Einführung einer Honoraruntergrenze, sondern DAVOR bzw. ZEITGLEICH. Denn nur so kann die notwendige Grundlage und das entsprechende Wissen generiert werden, um zielgerichtet in Haushaltsverhandlungen einzusteigen.

Lena Krause (Geschäftsführerin FREO – Freie Ensembles und Orchester in Deutschland e.V.)

DACH Musik Berlin – „Berliner Modell“

Moni Fischaleck, DACH Musik

Das DACH Musik, ein solidarischer Zusammenschluss Berliner Musik-Verbände der Freien Szene aus den Genres Alte Musik, Jazz, Neue Musik und Zeitgenössisches Musiktheater, hat sich 2022 im Rahmen eines von der Berliner Kulturverwaltung unterstützten Workshops intensiv mit Fragestellungen zu Honoraruntergrenzen (HUG) in öffentlicher Förderung befasst. Das Zwischenergebnis dieser Überlegungen, das „Berliner Modell“, soll als Basis für einen verstetigten Austausch zum Thema Honoraruntergrenzen dienen. Es stellt einen wichtigen Impuls für eine faire Bezahlung von freiberuflicher Musiker*innen dar, weil hier erstmals die realen Arbeitsumstände selbstständiger Musiker*innen unterschiedlicher Genres berücksichtigt und transparent dargestellt werden – Parameter, die von den wenigen bisher bestehenden Honorarempfehlungen im Musikbereich nicht einbezogen worden sind.

Die Berechnung an sich ist bewusst frei von äußeren Zwängen erstellt worden („machbar“, „politisch durchsetzbar“), während gleichzeitig explizit Problemfelder, die mit der Einführung von HUG einhergehen, benannt werden. Auch in diesen Punkten unterscheidet sich das „Berliner Modell“ von anderen Empfehlungen im Musikbereich. Diese Vorgehensweise erschien uns besonders wichtig, um die Arbeitsrealität konkret darzustellen und ein Bewusstsein für die Komplexität und Dringlichkeit bezüglich der Einführung von HUG zu schaffen – sowohl für die Adressat*innen in Politik und Verwaltung als auch für die Kolleg*innen in der Szene.

Ausgangslage in Berlin (in den Genres Alte Musik, Jazz, Neue Musik, Zeitgenössisches Musiktheater)

Stand Mai 2023: Bisher gibt es in der Berliner Musikförderung keine offiziell geltenden Untergrenzen für Honorare. Es existieren jedoch teilweise genrespezifische Empfehlungen, die die Verbände jeweils in die Jurys und die Verwaltung bzw. innerhalb ihrer Genres an Verbandsmitglieder/Antragsteller*innen kommunizieren. Orientierung bisher: Tagessätze liegen zwischen 150 und 300 Euro, je nach Genre wird teilweise auch in anderen Einheiten als in Tagessätzen gedacht (z.B. unterschiedliche Vergütung von Proben und Aufführungen oder nur Vergütung des Konzerts).

Freischaffende Musiker*innen arbeiten projektweise. Die Projekte sind kurz, haben Probenphasen von nur wenigen Tagen und beinhalten oft nur ein Konzert oder eine Aufführung. Es ergibt sich ein kleinteiliges Aneinanderreihen von vielen kurzen Projekten, oft verbunden mit Reisen. Dazu passt die Zeiteinheit „Tagessatz“ als Kompromisslösung für die beteiligten Verbände. Eine monatliche Betrachtung greift im Musikbereich zu kurz, sie spiegelt die Arbeitspraxis nicht wider.

Um die Förderstrukturen nicht zu überlasten, sieht das Berliner Modell eine schrittweise Einführung der Untergrenzen vor (s.u.). Ohne Aufwüchse in den Fördertöpfen kann der Prozess nicht in Gang gesetzt werden. Es bleibt also, Stand Mai 2023, vorerst bei dem oben beschriebenen, bestehenden Verfahren. Inwieweit die Genres sich dabei den anvisierten HUG annähern, entscheiden die Genres selbst.

In enger Zusammenarbeit mit politischen Vertreter*innen und der Berliner Kulturverwaltung sollen zeitnah Strategien entwickelt werden, wie Honoraruntergrenzen nachhaltig etabliert werden können, ohne dass bestehende Strukturen der Szene (Festivals, Orte, Konzertreihen, Ensembles, etc.) Schaden nehmen.

Herausforderungen, Offene Fragen

Die Honorare im Musikbereich stagnieren seit Jahrzehnten. Die im Berliner Modell errechnete Honoraruntergrenze liegt weit (!) über den Honoraren, die aktuell gezahlt werden. Es ergeben sich in der praktischen Umsetzung verschiedene Herausforderungen.

Aufstockung der Fördertöpfe:

Um die Anzahl der geförderten Projekte mit der Einhaltung von Honoraruntergrenzen nicht zu minimieren und die Vielfalt der Freien Musikszene zu erhalten, müssen die Fördertöpfe sukzessive aufgestockt werden. Eine Aufstockung der Fördertöpfe ist umso wichtiger, da angesichts der aktuellen Preisentwicklung immer größere Anteile von Förderungen für Sachkosten (z.B. Mieten für Aufführungsräume, Equipment-Leihe, Werbemittel) eingesetzt werden müssen und Künstler*innen-Honorare in der Konsequenz nicht nur stagnieren, sondern zu sinken drohen.

Öffentliche Förderung und „Freier Markt“:

Musik-Projekte finden auch in Zusammenhängen statt, in denen nur anteilig öffentlich, teilweise auch gar nicht öffentlich gefördert wird (damit sind keine kommerziellen Projekte gemeint!).
Es ergeben sich folgende Fragen:

- Wie verbindlich sind Honoraruntergrenzen zu verstehen – als Empfehlung oder als Voraussetzung?
- Wie begegnet man der Gefahr einer Erosion existierender Strukturen, wenn Untergrenzen bei nur anteiliger Förderung nicht eingehalten werden können?
- (Wie) kann bei einer Honorar-Verbesserung im Rahmen öffentlicher Förderung eine gleichzeitige starke Verzerrung des Honorargefüges in Bezug auf den „Freien Markt“ verhindert werden? Welche Verantwortung trägt die öffentliche Förderung an dieser Stelle? Welche Strategien können parallel entwickelt werden, welche Beispiele gibt es in anderen Ländern?

Kommunikation in die Szene und Sensibilisierung der Musiker*innen für die Honorarthematik:

HUG sind ein mit vielen Ängsten behaftetes Thema – u.a. die Angst vor dem Verlust von Arbeitsmöglichkeiten, vor Schädigung bestehender Strukturen der Szene, vor dem Verlust von Fördermöglichkeiten.

Die Aufgabe, die vor uns liegt:

- Informieren, Bewusstsein schaffen für eigene Arbeitsrealität und die Komplexität/Dringlichkeit des Themas HUG. Das Berechnungsmodell stellt dabei einen Baustein von vielen dar.
- Die Schaffung eines wertschätzenden, eindeutigen Vokabulars zum Thema Honorare und deren Berechnung/Einordnung. Für viele Parameter und Zusammenhänge gibt es bisher noch keine eindeutigen Bezeichnungen.

Zahlen – Bezugsgröße, Faktoren, Berechnung (s. Tabelle unten)
Grundlage der Berechnung ist die Annahme eines „gesunden/normalen" Arbeitsumfangs, verbunden mit dem Ziel eines Einkommens, das eine soziale Absicherung ermöglicht und der gesellschaftlichen Bedeutung und der Qualität der Arbeit der Musiker*innen im Ansatz gerecht wird.

Arbeitspensum bei „Vollauslastung"
Definition „Vollauslastung":
Wie viele Tage Arbeit im Jahr sind „gesund/normal"? Wir haben uns auf insgesamt 226 Arbeitstage (umfasst „sichtbare/bezahlte" und „unsichtbare/investive" Arbeitszeit, s.u.) festgelegt – also etwas mehr, als Arbeitnehmer*innen normalerweise im Schnitt haben (205-211 Tage) – und betrachten die Mehrarbeit quasi als „Preis für die Freiheit", die man als Selbständige*r hat. Aktuell arbeiten viele Musiker*innen 260 Tage im Jahr, teilweise wird noch mehr Zeit investiert.

Wir gehen für die Berechnung von Akteur*innen aus, die hauptberuflich arbeiten und 100% künstlerisch tätig sind. Eine schwankende Auftragslage ist kein Teil der Überlegungen. Dass die Realität oft anders aussieht (Zweit- und Nebenjobs, auftragslose Zeiten etc.), hat keine Relevanz für die Berechnung der Honoraruntergrenze an sich.

Bezugsgröße Jahreseinkommen: Durchschnittsentgelt (Rentenpunkt):
Unsere Bezugsgröße für ein mindestens zu generierendes Jahreseinkommen bei „Vollauslastung" ist eine Rechengröße der Sozialversicherung, das **Durchschnittsentgelt (Rentenpunkt)**. Im Jahr 2022 lag dies bei **38.901 € brutto.** Ein Rentenpunkt wird bei einem Brutto-Jahreseinkommen erreicht, das diesem Durchschnittseinkommen aller Versicherten entspricht.

Vorteile:
- Aspekt sozialer Absicherung (Altersabsicherung) im Ansatz berücksichtigt
- gesamtgesellschaftliche Anschlussfähigkeit

Um dieses Jahreseinkommen (entspricht dem" Gewinn" freischaffender Musiker*innen) zu erzielen, muss ein das Jahreseinkommen übersteigender „Ziel-Umsatz" erreicht werden, in den verschiedenen Faktoren der freiberuflichen Tätigkeit von Musiker*innen einkalkuliert sind.

Faktoren:
„Unsichtbare/investive" Arbeitszeit und „sichtbare/bezahlte" Arbeitszeit (50:50)
- **„Unsichtbare/investive" Arbeitszeit**: Vorbereitende Arbeitszeit, signifikanter Anteil der Gesamtarbeitszeit
- **„Sichtbare/bezahlte" Arbeitszeit**: Proben (aktuell nicht immer bezahlt), Konzerte, Aufführungen

Ein großer Anteil der Arbeit freischaffender Musiker*innen besteht aus vorbereitenden kreativen und organisatorischen Arbeiten (Üben, Recherche, Projektentwicklung, Büro etc.). Wenn eine Projekt-/Probenphase beginnt, ist diese Arbeit bereits privat einzeln erbracht worden. Eine finanzielle

Honorierung dieser **„investiven“** Arbeitszeit findet bisher nicht statt. Sie wird als immaterielle Investition vorausgesetzt. Unsere Prämisse: „Investive“ Arbeitszeit muss anerkannt und automatisch vollständig in einem Honorar abgebildet werden.

Das Verhältnis von „unsichtbarer/investiver“ Arbeitszeit zu „sichtbarer/bezahlter“ Arbeitszeit beträgt nach unseren Erfahrungswerten im Schnitt 50:50. Konsequenz: Der Zielumsatz muss bei angenommenen 226 Arbeitstagen (= „Vollauslastung“) an 113 bezahlten Arbeitstagen erwirtschaftet werden.

Weitere Faktoren:

- **40% musikspezifische und andere Betriebskosten** (z.B. Instrumente, Equipment, Arbeitsraum). Statistische Daten und unsere Erfahrungswerte weisen auf einen durchschnittlichen Betriebskostenanteil von 30-40% hin, unabhängig von der Höhe des Einkommens.
- **10% „Investitionszuschlag“** (Ausgleich für fehlende Arbeitslosenversicherung, zur Rücklagenbildung etc.)
-

Pauschale Annahmen sind wichtig

Um zu vermeiden, dass Künstler*innen mit Auftraggeber*innen und Fördergeldgeber*innen jeweils projektweise um die Anerkennung des Umfangs der vorbereitenden Arbeiten oder berufsspezifischen Kosten kämpfen müssen, muss ein Automatismus wirken, der sämtliche vorbereitende Arbeiten und andere anfallende Kosten immer pauschal in einem Tagessatz berücksichtigt.

Einstufungen nach Alter/Berufserfahrung

Eine Einstufung nach Alter, Berufserfahrung und Abschlüssen halten wir in der Sparte Musik nicht für sinnvoll. Sie könnte zu Altersdiskriminierung führen, weil ältere Kolleg*innen „teurer“ wären als jüngere und absehbar weniger engagiert werden würden. Eine Einstufung nach Berufsabschlüssen hat in vielen Musikbereichen zudem keinen Aussagewert.

<u>Berechnung Honoraruntergrenze „Berliner Modell”</u>

Bezugsgröße → Zielumsatz → Tagessatz

Bezugsgröße: Durchschnittsentgelt (Rentenpunkt)		
	%	€/p.a.
Ziel- Jahresbruttoeinkommen (Bezugsgröße Durchschnittsentgelt 2022)		38.901 €
zuzüglich Betriebskosten % i.H. vom Umsatz	40 %	25.934 €
Umsatz	(100 %)	64.835 €
zuzüglich Investitions-Zuschlag % v.H. vom Umsatz	10 %	6.484 €
Zielumsatz inkl. Investitions-Zuschlag		71.319 €
Vollauslastung: 226 Arbeitstage, davon 113 bezahlte und 113 investive Arbeitstage. Der Zielumsatz muss an 113 Tagen (“sichtbare/bezahlte” Arbeitszeit) erzielt werden. 71.319€ : 113 = 631,14 € Tagessatz		
Tagessatz bei Bezugsgröße Durchschnittsentgelt (Rentenpunkt)	113 Tage à	631,14 €

Das Berliner Modell geht nicht davon aus, dass diese Zahl sofort erreichbar ist (s.o.). Ein Erreichen der Untergrenze erscheint uns in einer Staffelung von 60%, 80%, 100% innerhalb von drei Jahren sinnvoll. Diese Schritte müssen einhergehen mit einer entsprechend proportionalen Aufstockung der Fördermittel. Es ergibt sich folgende mögliche Staffelung:

2023: 375,00 €* (*60% der HUG*)
2024: 504,91€* (*80% der HUG*)
2025: 631,14 €* (*100%=HUG ist erreicht*)

Moni Fischaleck für DACH Musik Berlin
IG Jazz Berlin | initiative neue musik (inm) | Vereinigung Alte Musik Berlin (VAM Berlin) | Zeitgenössisches Musiktheater Berlin (ZMB)
info@dach-musik-berlin.de

Vergleich von Inhalten von Regelungen über Honorare der öffentlichen Hand im Land Berlin

Andreas Köhn, ver.di

Rechtliche Grundlage:

§ 612 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB

(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

Im Land Berlin gibt es eine Vielzahl von Verwaltungs- und Ausführungsvorschriften, Honorarunter-grenzenregelungen, Mindesthonorare- und Allgemeine Verfügungen als auch Honorarempfehlungen sowie Handreichungen für die Vergütung von Tätigkeiten, die direkt oder indirekt für Bezirke bzw. Bezirksämter, Dienststellen, Einrichtungen und Institutionen des Landes Berlin erbracht bzw. durch diese finanziert werden (im Weiteren allgemein als Regelungen bezeichnet).

Eine Auswahl von Regelungen einzelner Senatsverwaltungen im Land Berlin:

- Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Gesundheitswesen (HonVGes)
- Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz)
- Ausführungsvorschriften über Honorare und Aufwandsentschädigungen der Volkshochschulen (AV Honorare VHS)
- Ausführungsvorschriften über Honorare an den Musikschulen (AV MuS-Honorare)
- Ausführungsvorschriften für Honorare im Geschäftsbereich der Kinder- und Jugendhilfe (AV Hon-KJH)
- Allgemeine Verfügung über Honorare für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Justiz-vollzugsanstalten des Landes Berlin und bei den Sozialen Diensten der Justiz Berlin
- Honorarregelungen und generelle Regelungen für Prüfungsvergütungen und für sonstige Vergü-tungen für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Landes Berlin (Bandbreiten-rege-lung)
- Allgemeine Verfügung über Honorare für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bil-dungsstätten Justizvollzug Berlin
- Empfehlung für Honoraruntergrenzen, Ausstellungshonorare und Lesehonorare der Senatsver-waltung für Kultur und Europa
- Handreichungen zu Honorar-, Projekt- und Werksverträgen der Senatsverwaltung für Bildung

Diese Regelungsaufzählung ist nur beispielhaft und nicht abschließend. Sie umfassen sowohl Stunden- als auch Tageshonorarsätze bzw. monatliche bzw. für Projekte empfohlene Honorarsätze.

Inhalte der Regelungen

Die Honorarsätze regeln teilweise die ganze Breite eventueller möglicher Tätigkeiten in Einrichtungen der einzelnen Senatsverwaltungen. Es gibt Honorarsätze für einmalige Tätigkeiten, also z.B. Lesungen, Aufführungen und Einzelvorträge. Als auch für regelmäßige, zeitlich befristete Tätigkeiten z.B. Leistungen auf Grund von Werksverträgen und Projektlaufzeiten. Als auch regelmäßige zeitlich unbefristete Tätigkeiten wie z.B. Dozenten- bzw. Lehrtätigkeiten.
Die Breite der festgelegten, verbindlichen Honorarsätze variieren bei gleichen Qualifikationsvoraussetzungen, Zeitvolumen und ähnlich gelagerten Tätigkeiten z.B. zwischen 31 € und 81 € pro Stunde. Gleiches gilt für Tages-, Wochen- und Monatshonorarsätze, auch hier variiert die Spannweite nach zuständiger Senatsverwaltung bzw. gleichen Tätigkeitsfeld.

Laufzeit der Honorarregelungen und –verträge

Je nach Tätigkeitsbereich bzw. zuständiger Senatsverwaltung unterscheiden sich die zeitliche Dauer der Honorarregelungen vom Kalenderjahr bis zum Doppelhaushaltsbeschluss des Berliner Abgeordnetenhauses. Ein Teil der Honorarregelungen sind an die Tariferhöhung des in Berlin geltenden Tarifvertrages der Länder TV-L gebunden. Sobald eine Tariferhöhung erfolgt, erhöhen sich die Honorare und die tariflich vereinbarten Prozente zeitgleich bzw. zu einem in den Regelungen festgelegten Zeitpunkt. Andere Honorarsätze werden in regelmäßigen bzw. unregelmäßigen Abständen neu geregelt bzw. angepasst. Die individuellen Verträge gelten einmalig bis zu einer Laufzeit von einem Jahr (Kalender- bzw. Schuljahr) bzw. unbefristet mit einer Kündigungsfrist.

Weitere Regelungsinhalte:

- Eine Vielzahl der Regelungen enthalten auch Anleitungen bzw. Muster für den Abschluss der Honorarverträge bzw. von Dienstvereinbarungen und individuellen Rahmenverträgen.
- Des Weiteren sind konkrete Regelungen fixiert für die Zahlungen von Ausfallhonoraren und deren Voraussetzungen.
- Darüber hinaus gibt es Regelungen, bei Vorliegen der Arbeitnehmerähnlichkeit, für die Gewährung und Vergütung bei gesetzlichem Urlaubsanspruch nach §§ 2 und 3 des Bundesurlaubsgesetzes – BUrlG.
- Es gibt ebenfalls Regelungen über die Gewährung und den Umfang von Fahrt und Unterbringungs-kosten.
- Auch sind in den Regelungen teilweise verbindliche Termine für die Abrechnung und Fälligkeiten der Honorare vorgeschrieben.
- Das Thema Datenschutz im Rahmen der zu erbringenden Tätigkeit ist ebenfalls in einigen Regelungen reguliert.

Resümee

Es ist keine grundsätzliche Systematik im Land Berlin für die Vergütung von Tätigkeiten von Freiberuflern/Selbständigen erkennbar. Dies betrifft sowohl die Vielzahl der Regelungen durch alle Senatsverwaltungen als auch Regelungen in den Zuständigkeitsbereichen der einzelnen Senatsverwaltungen. Letztlich bleibt bei einer Vielzahl der Regelungen die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen heranzuziehen. Es wäre im Sinne der Betroffenen, als auch der jeweiligen Auftraggeber wünschenswert, auf Basis einer einheitlichen Regelungsrahmenvorschrift der Senatsverwaltung für Finanzen für die Fachverwaltungen dies strukturell und inhaltlich zu vereinheitlichen. Dies betrifft sowohl die Honorarsätze als auch sonstige, weitergehende Regelungen.

Anlagen

Als Anlagen wurde beispielhaft beigefügt, als eine sehr konkrete ausführliche Regelung, die Ausführungsvorschrift für Honorare für Musikschullehrkräfte in den Berliner Musikschulen vom 1. August 2022 (AV MuS-Honorare) sowie, als eine sehr pauschale Regelung, die Empfehlung für Honoraruntergrenzen, Ausstellungs- und Lesehonorare der Senatsverwaltung für Kultur und Europa Stand August 2022 als Vergleich für die Bandbreite der Regelungen im Land Berlin.

Andreas Köhn (ver.di – Bildende Kunst, Fachgruppe Musik, Verband deutscher Schriftsteller)

Praxisbeispiel LAFT Berlin: Gehaltsstufen und Honorarsätze

Hannah Pelny, LAFT Berlin

Seit 2013 ist der LAFT Berlin Projektträger für umfangreiche und längerfristige Projekte wie z.B. das Performing Arts Programm Berlin. Innerhalb dieser Projekte wurden von Beginn an neben freien Tätigkeiten auch Positionen in Festanstellung geplant.

Der Verband musste sich somit schon vor 10 Jahren mit der Eingruppierung von Arbeitsplätzen nach dem „Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) auseinandersetzen. Anhand dieser von der Fördermittelinstitution eingeforderten Eingruppierung soll insbesondere aufgezeigt werden, dass das im Zuwendungsrecht verankerte Besserstellungsverbot eingehalten wird; d.h. dass keine Position im Projekt besser bezahlt wird als eine vergleichbare Stelle im Öffentlichen Dienst.

Dem Anspruch, dass man nicht nur „nicht besser“, sondern tatsächlich „gleichwertig“ bezahlen will, folgte eine Gehaltsplanung des LAFT Berlin, die sich weitgehend an den TV-L anlehnt.

Die Bewertung von Stellen, die für eine Eingruppierung in dieses Tarifsystem notwendig ist, ist jedoch eine Wissenschaft für sich und ein abschließendes Verständnis davon für Neueinsteiger*innen nahezu unmöglich. Um einer nicht leistbaren Kleinteiligkeit und Ausdifferenzierung entgegenzuwirken, musste man sich also auf einige wenige Eingruppierungsstufen begrenzen und für diese relativ einfache und klare Vergleichskriterien festlegen, die zudem einer Prüfung durch Fördermittelinstitutionen standhalten können. Zudem sollte das Gehaltsgefälle aus Überzeugung möglich flach gehalten werden

Das Ergebnis sind vier verschiedene Gehaltsstufen, nach denen in den Projekten des LAFT Berlin Festanstellungen bezahlt werden. Verglichen werden bei neuen Positionen insbesondere der Grad der geforderten Selbständigkeit und eigenen Entwicklungsleistung, der Umfang der geforderten Fachkenntnisse und Berufserfahrung, der Grad und Umfang der Anleitungstätigkeiten und der Grad der geforderten Verantwortung für Bereiche, Projekt und Verein.

Die Möglichkeit des TV-L mit steigenden Erfahrungsstufen bei mehrjähriger Tätigkeit Gehälter entsprechend zu erhöhen, wurde beim Gehaltskonzept des LAFT Berlin bislang nicht berücksichtig. Es gibt pro Gehaltsstufe einen Einheitslohn und dieser orientiert sich an der jeweilig ersten Erfahrungsstufe des TV-L.

Bei den begrenzten Projektlaufzeiten und befristeten Projektverträgen erschien es nicht umsetzbar neben den Eingruppierungsstufen auch die Erfahrungsstufen zu nutzen. Nach 10 Jahren hätten nun auch einige wenige Mitarbeiter*innen so satte Gehälter zu verzeichnen, dass diese innerhalb eines Teams sowie innerhalb eines Landesverbandes, der die Szene der freien darstellenden Künste vertritt, auch nicht gut zu kommunizieren wären.

Derzeit liegen die Gehaltsstufen des LAFT Berlin trotz regelmäßiger Gehaltserhöhungen (ca. alle 3 Jahre) ca. 10 Prozent Abstand unter TV-L. Den Tarifrunden der Länder konnte nicht in allen kleinen, großen und sich mitunter überschneidenden Kalkulationen für die verschiedenen Projekte des LAFT Berlin Rechnung getragen werden. Neuerungen in den Gehältern sind leider nur für alle laufenden Projekte gleichzeitig und zu einem frühzeitig gesetzten Zeitpunkt umsetzbar.

Für die Kalkulation von freien Honoraren wird in den Projekten des LAFT Berlin für Aufträge, die von Berufsanfänger*innen geleistet werden können, die Honoraruntergrenze (HUG) genutzt. Da es bisher keine zeitliche Ausdifferenzierung der Monatsempfehlung gibt, wird diese in 4,3 Wochen/Monat, 5 Arbeitstage/Woche und 8 Stunden/Tag heruntergebrochen, um Wochen-, Tages-und Stundensätze zu erhalten, falls notwendig.

Die Höhe der HUG war in den ersten Jahren seit 2013 nahezu deckungsgleich mit der untersten Gehaltsstufe für Festangestellte in den Projekten des LAFT Berlin. Leider haben sich diese mittlerweile voneinander entfernt, da die HUG sehr lange nicht erhöht wurde.

Für alle weiteren freien Tätigkeiten in den Projekten, für die im Vorhinein ein Preis festlegt wird und für die nicht die Kriterien der HUG gelten, wird bisher einfach das Arbeitgeber*innenbrutto (inkl. der Arbeitgeber*innenanteile an den Sozialversicherungen) der entsprechenden LAFT-Gehaltsstufe in ein freies Honorar (netto) umgerechnet.

Zudem wurden Honorarpauschalen und -spielräume für wiederkehrende Leistungen bei Veranstaltungen wie Podiumsteilnahmen oder Vorträge festgelegt. Diese Honorarangaben sollen zum einen dafür sorgen, dass in den verschiedenen Projekten des LAFT Berlin für gleiche Leistungen gleichwertig bezahlt wird und zum anderen eine einfache Umrechnung von Zeitaufwand in einen ggf. nicht adäquaten Stunden- oder Tagessatz für diese Leistungen verhindern. Diese Auflistung wird regelmäßig an Erfahrungswerte angepasst.

Mit dem Verständnis der HUG als Honorarstufe für den Start in den Beruf von zuvor ausgebildeten Personen wurde für Aufgaben wie z.B. Transporte, einfacher Auf- und Abbau, Postversände, Datenbankbefüllung etc. zusätzlich ein niedrigerer Helfer*innensatz festgelegt. Es wurde darauf geachtet, dass der Helfer*innensatz über dem jeweils gültigen Mindestlohn in Berlin liegt.

Nach 10 Jahren werden derzeit die Gehaltsstufen des LAFT Berlin und die Festlegung freier Honorare innerhalb der hauseigenen Projekte auf den Prüfstand gestellt und zu 2024 verändert werden. Dies geschieht nahezu zeitgleich mit der lang überfälligen Erhöhung der HUG durch den BFDK und die Landesverbände, der Initiative von Verdi einen Kultur-Tarif unter Zuhilfenahme von 4 Eingruppierungsstufen (!) des TVöD zu errechnen, der Initiative der Kultur-MK für eine Honorarmatrix aller Künste und der (daher) vielfältigen einzelnen Initiativen von Kunst- und Kulturverbänden jeweils für ihre Bereiche Mindesthonorare/Basishonorare festzulegen.

Auch wenn der Anspruch auf Veränderung tatsächlich an dem gewachsenen Wissens- und Erfahrungsschatz, den derzeit dem TV-L hinterherhängenden hauseigenen Gehältern und der Möglichkeit ab 2024 innerhalb aller Projekte des LAFT Berlin eine solche Neuerung umsetzen zu können liegt, können sich die derzeitigen unterschiedlichen Honorar-/Tarifüberlegungen gewiss gegenseitig befruchten.

Zudem scheint es wünschenswert, dass eine Festlegung und Ausdifferenzierung von Honoraren innerhalb des Verbandes für die hauseigenen Projekte nun auch der Szene vorgestellt werden, die der LAFT Berlin vertritt. Eine Diskussion darüber, ob das interne Modell in Honorare für künstlerische Arbeit und künstlerische Projekte übersetzbar ist, ist aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht geführt worden.

Es bleibt innerhalb des überarbeiteten Gehalts- und Honorarkonzepts ab 2024 bei der Anzahl von vier Gehaltstufen für Festanstellungen und den Bewertungskriterien, die diese voneinander abgrenzen. Es wird aber eine Zusammenlegung der beiden oberen Eingruppierungsstufen geben und dafür eine weitere Ausdifferenzierung in der ehemaligen Eingangsstufe umgesetzt. Zielsetzung ist, dass es wie zu Beginn eine Gehaltsstufe gibt, die für Berufsanfänger*innen genutzt werden kann, und zudem eine weitere Gehaltsstufe für Tätigkeiten, für die keine abgeschlossene Ausbildung notwendig ist.

Das heißt nach derzeitiger Überlegung:

Stufe 1 – Schnupper- und Helfer*innenstufe (angelehnt an TVL E4)
Stufe 2 - Eingangsstufe (angelehnt an TVL E9)
Stufe 3 – Normalstufe (angelehnt an TVL E11)
Stufe 4 - Leitungsstufe (angelehnt an TVL E13)

Bei vorher festgesetzten Honoraren für freie Mitarbeiten wird sich der LAFT Berlin in Zukunft mit den Arbeitnehmer*innenbruttolöhnen der vier verschiedenen Stufen das jeweilige Nettohonorar ausrechnen. Auch bei Aufträgen für Berufsanfänger*innen wird anstatt der derzeitig geltenden HUG eine Gehaltsstufe des LAFT Berlin (Eingangsstufe) zur Umrechnung genutzt, um in der Anlehnung an ein Tarifsystem zu verbleiben.

Da die Arbeitnehmer*innen-Bruttolöhne nicht die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung beinhalten, werden diese Zahlungen nun genauer und gerechter hinzugerechnet. Bei nicht KSA-pflichtigen Leistungen werden die prozentualen Arbeitgeberanteile aufgeschlagen, die bei KSA-pflichtigen Leistungen sowieso schon die KSK übernimmt. Zudem wird für alle eine Pauschale für Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankentagegeld und Mutterschutz zusätzlich berechnet, da diese von Freien in jedem Fall alleine gezahlt werden müssen.

Diese Neuerungen sind mit dem Besserstellungsverbot bzw. der Gleichstellung mit dem Öffentlichen Dienst einfach zu begründen und umzusetzen.

Weitere Aspekte von Tarif-, Honoraruntergrenzen- und Basishonorarrechnungen, die derzeit von verschiedenen Vertretungen intern noch verhandelt oder nach außen hin schon eingefordert werden, sind mit diesem überarbeiteten Gehalts- und Honorarkonzepts für hauseigene Projekte des LAFT Berlin nicht abschließend diskutiert, da diese in unseren Augen nur über eine Festlegung für die gesamte Szene umsetzbar erscheinen und nicht innerhalb einer internen Neuordnung. Zu diskutieren sind hier insbesondere die Einbeziehung in die Honorar-Berechnung
- von Wochenenden und Feier-, Urlaubs- und Krankentagen?
- von „unsichtbarer Arbeit“ oder von „unproduktiver Arbeitszeit“?
- von Betriebskosten, Investitionskosten/Rücklagen?

Hannah Pelny (LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V.)

Impressum

Dieser Reader und die Veranstaltung „Fair Pay! – Werkstatt #3: Berliner Modelle“ sind entstanden in Kooperation zwischen dem LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. im Rahmen des Performing Arts Programm Berlin und dem Bundesverband Freie Darstellende Künste e.V. im Rahmen des Projekts "Background", gefördert durch die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien.

BUNDESVERBAND FREIE DARSTELLENDE KÜNSTE E.V.
Der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) setzt sich auf Bundesebene für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Absicherung für Akteur*innen der freien darstellenden Künste ein. Der BFDK fördert die Qualifizierung und Vernetzung seiner Mitglieder und berät Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Er engagiert sich außerdem in zahlreichen Verbänden und Gremien auf nationaler und internationaler Ebene.
Zu seinen Mitgliedern zählen 16 Landesverbände sowie sieben assoziierte Verbände.
www.darstellende-kuenste.de

Gefördert von

Bundesverband Freie Darstellende Künste

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

DAS PERFORMING ARTS PROGRAMM BERLIN
Das Performing Arts Programm (PAP) des LAFT Berlin– Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. bietet ein breitgefächertes Angebot zur strukturellen Stärkung, Professionalisierung und Vernetzung der freien Szene Berlins. Ziele sind dabei die Steigerung und Verstetigung der Sichtbarkeit künstlerischer Arbeiten des Kreativstandorts Berlin, die Bündelung und Weitergabe von Wissen und Kompetenzen, die Verstärkung von Synergien und Schaffung neuer Kooperationen inner- und außerhalb der Szene selbst. Entstanden ist ein Wissens-, Angebots- und Netzwerkpool, der es erlaubt, permanent und dynamisch auf jeweils aktuelle Anforderungen, vorherrschende Themen und Fragestellungen zu reagieren und passgenaue Antworten zu geben. www.pap-berlin.de

LAFT BERLIN
Der LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. – vertritt die Interessen der professionellen freien darstellenden Kunstschaffenden Berlins gegenüber Öffentlichkeit und Politik. Seit seiner Gründung 2007 setzt sich der Verband dafür ein, Berlin als Zentrum der regionalen und internationalen Kunstproduktion zu stärken, die Arbeitsbedingungen und Strukturen in den freien darstellenden Künsten zu verbessern, die solidarische Vernetzung zu fördern und die öffentliche und politische Wahrnehmung dieses für Berlin so wichtigen kreativen Sektors auszubauen. Der LAFT Berlin ist Träger des Performing Arts Programm Berlin sowie des Performing Arts Festival Berlin und aktuell Mitinitiator des Modellprojekts FAIRSTAGE, das diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen an öffentlich finanzierten Berliner Theatern zum Ziel hat. Der Verband zählt über 430 Mitglieder – darunter die wesentlichen Spielstätten, Gruppen und Einzelkünstler*innen Berlins. Er ist in verschiedenen kulturpolitischen Gremien und Netzwerken engagiert, u. a. in der Koalition der Freien Szene Berlin und im Rat für die Künste Berlin, dazu ist er Mitglied im Bundesverbandes Freie Darstellende Künste.

Immer aktuell informiert mit dem Newsletter des LAFT Berlin.
Anmeldung per E-Mail an: info@laft-berlin.de

Weitere Informationen zu Struktur, Zielsetzungen und Projekten: www.laft-berlin.de

Herausgeber
LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V.
Grünberger Straße 39, 10245 Berlin

Redaktion: Sarah Steinfelder & Sarah Stührenberg
Lektorat: Fatima Çalışkan
Korrektorat: Markus Jansky

Performing Arts Programm des LAFT Berlin
Grünberger Straße 39, 10245 Berlin

Zentral Telefon: +49 (0)30/ 20 45 979 00
info@pap-berlin.de, www.pap-berlin.de

Das Performing Arts Programm Berlin ist ein Programm des LAFT – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V.

Das Performing Arts Programm wird gefördert durch das Land Berlin – Senatsverwaltung für Kultur und Europa aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) im Programm „Stärkung des Innovationspotentials in der Kultur II (INP II)" und des Europäische Sozialfonds (ESF) im Programm „Qualifizierung in der Kulturwirtschaft – KuWiQ".

Pressemitteilung des BFDK zur Erhöhung der Honoraruntergrenze

02.11.22
Presse

Die Anpassung der HUG, die bereits seit 2015 vom BFDK veröffentlicht wird, war mit Beschluss der schrittweisen Tariferhöhung des Normalvertrag (NV) Bühne ab der Spielzeit 2022/2023 notwendig geworden. Der NV Bühne für die im Deutschen Bühnenverein organisierten Theater bildet die Grundlage für die Honoraruntergrenze.

„Die Erhöhung war dringend notwendig, nicht zuletzt mit Blick auf die aktuellen Preissteigerungen. Uns ist es deshalb wichtig zu betonen, dass es sich bei dieser Empfehlung um eine Untergrenze handelt, die sich am Gehalt für Berufsanfänger*innen orientiert. Für erfahrene Akteur*innen müssen die Honorare höher ausfallen", betont Matthias Schulze-Kraft, Mitglied des Vorstands des BFDK.

Die Berechnung der Honoraruntergrenze (HUG)

Grundlage für die Berechnung der HUG bildet der NV-Bühne-(Einsteiger*innen-) Tarif von nun 2.715 Euro Arbeitnehmer*innenbrutto. Da Selbstständige für ihre Sozialversicherungsbeiträge vollständig selbst aufkommen müssen, werden die vollen Sozialversicherungssätze bei der Honorarempfehlung berücksichtigt. Bei einer Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse (KSK) übernimmt diese wiederum einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge, weshalb hier ein geringeres Honorar empfohlen wird. Zusätzlich enthält die HUG eine Pauschale von 300 Euro, da Selbstständige weitere Risiken und Kosten (z.B. Verdienstausfall durch Krankheit) selbst tragen müssen.

Die Honoraruntergrenze ist eine Empfehlung des BFDK. In einzelnen Bundesländern kann es aufgrund regionaler Unterschiede zu abweichenden Empfehlungen kommen.

Honoraruntergrenze (Nettohonorar) für Nicht-KSK-Versicherte
Monat: 3.600 EUR
Woche: 830 EUR
Tag: 165 EUR
Aufführung (10 % des Monatshonorars): 360 EUR

Honoraruntergrenze (Nettohonorar) für KSK-Versicherte
Monat: 3.100 EUR
Woche: 715 EUR
Tag: 140 EUR
Aufführung (10 % des Monatshonorars): 310 EUR

Perspektivisch: Honorarempfehlungen angestrebt

Die Honoraruntergrenze bezieht sich auf ein Einsteiger*innengehalt in den darstellenden Künsten und wird daher Menschen mit längerer Berufserfahrung nicht gerecht. Der BFDK strebt deshalb die Entwicklung von Honorarempfehlungen an, die detaillierter auf die spezifische Situation der Akteur*innen eingehen, zum Beispiel über ein Stufenmodell. Zur Entwicklung eines solchen Modells läuft derzeit der partizipative Prozess Fair Pay! Die nächste Veranstaltung dazu wird Anfang 2023 stattfinden. Aktuelle Informationen finden Sie auf https://darstellende-kuenste.de/fair-pay

Quelle: https://darstellende-kuenste.de/aktuelles/neue-honoraruntergrenze-fuer-freischaffende-akteurinnen-den-darstellenden

Letzter Zugriff 29.5.23

Ein Blick in die Statistik

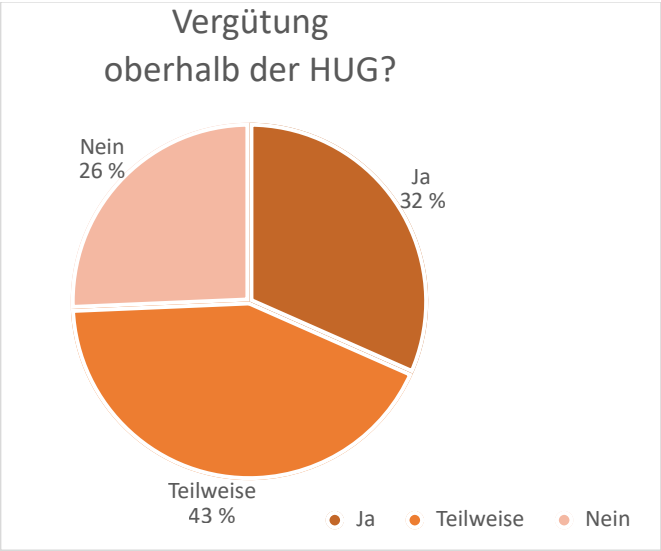
Der Bundesverband Freie Darstellende Künste beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Verbesserung der sozialen Lage der Akteur*innen in diesem Bereich der Kultur. Eine erste, bereits im Jahr 2015 herausgegebene, Empfehlung zu einer Honoraruntergrenze konnte bis heute nicht flächendeckend in den Ländern, Kommunen und Kreisen etabliert werden. Die Covid19-Pandemie hat die Schieflage bei der Vergütung von Künstler*innen und Akteur*innen in den freien darstellenden Künsten ans Licht gebracht. Die Statistik erlaubt einen belegbaren Blick auf die Situation vor allem von Soloselbstständigen.

Die große Gruppe der Soloselbstständigen

Laut der jährlichen statistischen Erhebung unter den Mitgliedern der Landesverbände des BFDK aus dem Jahr 2021 waren nach eigenen Angaben 383 von 472 Umfrageteilnehmer*innen als Soloselbstständige*r, Einzelunternehmen (wie z. B. Ein-Personen-Theater) oder in Form einer GbR tätig.

Vergütung am unteren Rand

Lediglich 31 % von ihnen gaben an, dass sie im Jahr 2021 oberhalb der (alten) Honoraruntergrenze vergütet wurden.



Freie darstellende Akteur*innen sind fair!

Immerhin 44,26% der Soloselbstständigen, Einzelunternehmen und GbR-gesellschafter*innen gaben an, im Jahr 2021 Mitarbeiter*innen beschäftigt zu haben. Dabei wurden zu 66,67% bei Honorarverträgen mit Mitarbeiter*innen die damals gültigen Empfehlungen zur Honoraruntergrenze berücksichtigt.

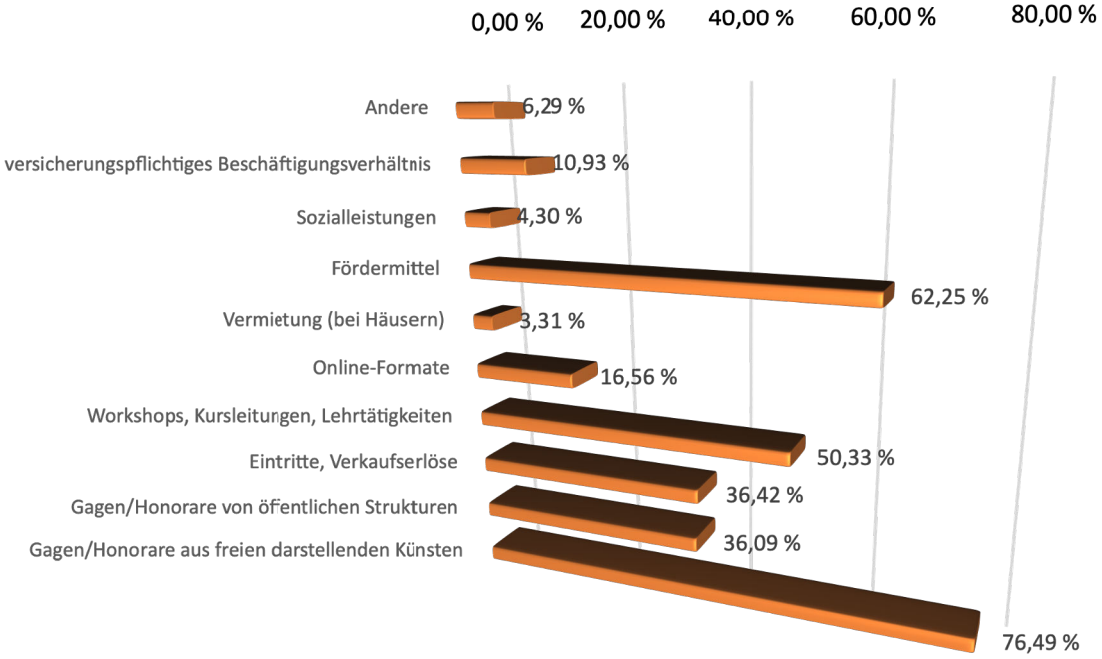
Einzelpersonen mit viel Publikum

Da die meisten Soloselbstständigen, Einzelunternehmen und GbRs über keinen eigenen Proberaum (70,60%) und keine eigene Spielstätte verfügen (85,04%), sind sie als Akteur*innen in hohem Maße auf auskömmliche Honorare und Gastspieleinahmen sowie angemessene Förderungen von Veranstalter*innen und Fördermittelgeber*innen angewiesen, um Produktionen und Gastspiele realisieren zu können. Sie arbeiten mobil, sind tourend unterwegs oder werden als Gastkünstler*in gebucht, um „ihr“ Publikum, oft im ländlichen Raum, zu erreichen.

320 Umfrageteilnehmer*innen haben auf die Frage nach ihrer Zuschaueranzahl im Kalenderjahr 2021 mit einer Gesamtzahl von ca. 1.063.000 geantwortet.
In den 16 Landesverbänden des BFDK sind insgesamt 1467 Solomitglieder (Stand 2022, hier ohne GbRs) vertreten. Eine hypothetische Hochrechnung ergäbe eine geschätzte erreichte jährliche Zuschauerzahl von ca. 4.873.191 Personen.

Angesichts dieser enormen Reichweite erstaunt das Abfrageergebnis der Zusammensetzung der Einkünfte, die zu einem hohen Prozentsatz aus Einnahmen und Honorarzahlungen besteht:

<u>Zusammensetzung der Einnahmen im Jahr 2021</u>
(Anzahl Antworten: 302, Mehrfachnennungen möglich)



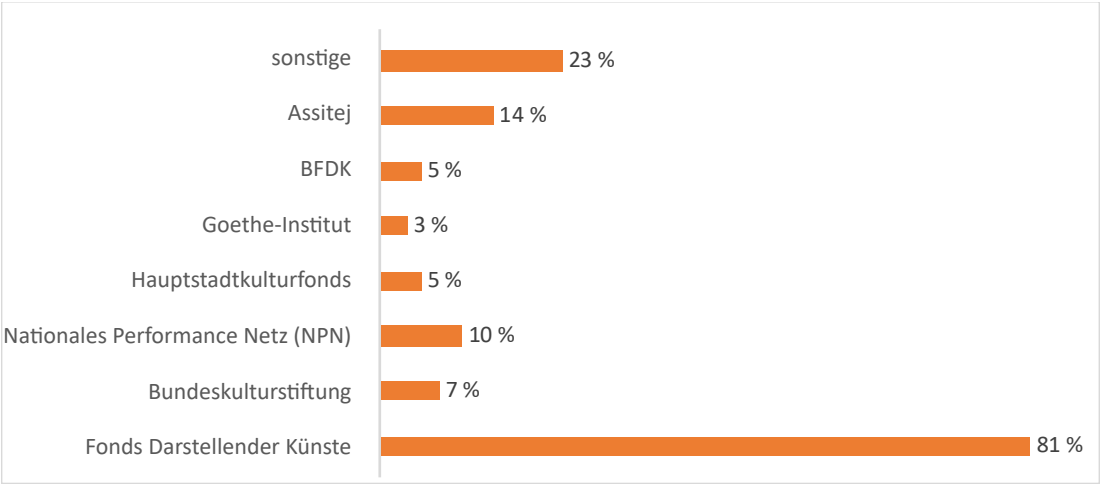
Mindesthonorare durch Förderungen

Deutlich bemerkbar machen sich hier vor allem die über das Bundes-Förderprogramm NEUSTART KULTUR verausgabten Mittel. Diese waren vor allem für Soloselbstständige, Einzelunternehmen und GbRs erstmals niedrigschwellig und in vergleichsweiser großer Zahl verfügbar.

„Fördermittel“ stehen somit im Jahr 2021 an zweiter Stelle in der Ergebnistabelle der Zusammensetzung der Einnahmen (62,25%), davon überwiegend Bundes- und Landesfördermittel.

An erster Stelle der Förderer auf Bundesebene ist für das Jahr 2021 der Fonds Darstellende Künste zu nennen. 81% aller Befragten und 86,57% der befragten Soloselbstständigen, Einzelunternehmen und GbRs, die angaben, eine Förderung erhalten zu haben, erhielten diese vom Fonds Darstellende Künste, vor allem in Form einer Projektförderung und/oder einer Rechercheförderung.
Hierbei konnten durch die klaren Förderkriterien seitens der Förderer immer die Honoraruntergrenzen berücksichtigt werden.

Erhaltene Bundesförderungen im Jahr 2021:



Trotzdem konnten 36 % der Umfrage-TN keinen Gewinn, weder Gewinn noch Verlust oder bis maximal 5000 € Gewinn erzielen.

Die Umsetzung der Honoraruntergrenze in den Ländern

Bereits einige Bundesländer haben die neue Honoraruntergrenzen-Empfehlung aus dem Jahr 2022 in ihren Förderrichtlinien berücksichtigt – aktuell bestätigt wurde sie gerade in Bremen. Nordrhein-Westfalen, als Vorreiter in der Debatte, hat bereits eine Richtlinie zu einer verpflichtenden Anwendung, ebenso Hamburg und Niedersachsen.
Alle Landesverbände sind mit ihren Ministerien im Gespräch.
Positive Signale kommen aus dem Saarland, Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg, bis zum Herbst wird in allen Ländern mit einer Verankerung gerechnet.
Besonders hervorzuheben ist Brandenburg – hier ist die neue Honoraruntergrenze in den Förderrichtlinien besonders schnell und fest verankert worden.

Prognosen

Während die Honorarmindeststandards in Förderungen etabliert sind und angepasst werden, wird sich der Zugang zu diesen Finanzierungen für Soloselbstständige, Einzelunternehmen und GbRs deutlich erschweren.
An 30. Juni 2023 werden die letzten Neustart Kultur-Gelder ausgegeben sein – eine ähnliche Förderung ist in dieser Größenordnung und in der Zugänglichkeit seitens des Bundes und der Länder nicht in Aussicht gestellt worden.

Jedoch ist die feste Etablierung der aktuellen Honoraruntergrenze des BFDK in allen Ländern, Kreisen und Kommunen bereits auf einem guten Weg.
Die entsprechende Anhebung der Mittel steht allerdings laut aktueller Abfrage (Mai 2023) unter den Landesverbänden des BFDK (im Rahmen der monatlichen Ständigen Konferenz der Mitgliedsverbände) in den meisten Fällen noch aus.

LAFT Berlin: Empfehlung einer Honoraruntergrenze für Projektanträge in den Darstellenden Künsten

Der LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. engagiert sich seit vielen Jahren für die Einhaltung von Honoraruntergrenzen in allen öffentlichen Förderinstrumenten sowie für eine entsprechende Erhöhung der Fördermittel. Die Honoraruntergrenzen-Empfehlungen orientieren sich an den Mindestgagen der städtischen und staatlichen Bühnen und werden regelmäßig den Tarif- und Inflationsentwicklungen angepasst.

Der Bundesverband Freie Darstellende Künste hat in seiner Delegiertenversammlung am 12. Oktober 2022 auf Basis der schrittweisen Tariferhöhung des Normalvertrags (NV) Bühne nun eine neue Honoraruntergrenze für freischaffende Akteur*innen in den darstellenden Künsten beschlossen. Nach dieser neuen Empfehlung sollen in der Künstlersozialkasse Versicherte mindestens 3.100 Euro im Monat, Nicht-KSK-Versicherte mindestens 3.600 Euro im Monat erhalten.

Auf der Mitgliederversammlung des LAFT Berlin vom 14. November 2022 wurde per Abstimmung mehrheitlich beschlossen, diese neue Honoraruntergrenze des BFDK für Anträge ab Januar 2023 auch in Berlin anzuwenden:

> Der LAFT Berlin empfiehlt für Projekte, die ab 1. Januar 2023 konzipiert und geplant werden, eine Honoraruntergrenze von 3.100 Euro/Monat bei Vollzeit-Beschäftigung über mindestens 12 Monate. Diese Empfehlung gilt für alle Berufsgruppen, die über die Künstlersozialkasse pflichtverpflichtet sind. Für alle Berufsgruppen, die nicht der Versicherungspflicht über die Künstlersozialkasse unterliegen, empfehlen wir eine Honoraruntergrenze von 3.600 Euro/Monat bei Vollzeit-Beschäftigung über mindestens 12 Monate.
>
> Die Honorarempfehlung für Aufführungen (10% des Monatshonorars) steigt entsprechend auf 360 Euro respektive 310 Euro.
> Die Honoraruntergrenzen sollen weiterhin als Nettohonorare (umsatzsteuerpflichtige Honorare zzgl. etwaiger Umsatzsteuer) gelten.

Die Erhöhung wurde auf der Mitgliederversammlung im November 2022 lebhaft diskutiert. Alle Mitglieder sehen und unterstützen die Notwendigkeit, sich weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Die nach wie vor prekäre Situation von vielen Künstler*innen und Akteur*innen muss über kulturpolitische Forderungen nach guten, fairen Honoraren, die auch den Krankheitsfall oder im Alter absichern können, immer wieder sichtbar gemacht werden. Zugleich wurden auch Sorgen von kleineren, mittleren Spielstätten und Produktionsorte in der Freien Szene deutlich, deren Realität es ist, dass sie schon die bisherigen Honoraruntergrenzen mit ihren Etats nicht immer stemmen können. Andererseits – und das wurde auch von ihnen auf der Mitgliederversammlung betont – sind Honoraruntergrenzen-Erhöhungen ein wichtiges Argument, um die Debatte über die Erhöhung von Fördermitteln voranzubringen.

Die Beschlussvorlage zur aktuellen Erhöhung der Honoraruntergrenzen-Empfehlung in den freien darstellenden Künsten Berlins ist hier als PDF und im Anhang dieses Readers zu finden.

Die bisherige Erklärung des LAFT Berlin zur Honoraruntergrenzen-Empfehlung vom 1. Mai 2019 kann hier und im Anhang vergleichsweise eingesehen werden.
Weitere Informationen zur Geschichte der Honoraruntergrenzen-Empfehlung sind hier als PDF zu finden.

Wir rufen alle frei produzierenden Kunstschaffenden dazu auf, die Honoraruntergrenzen-Empfehlung des LAFT Berlin in ihren Anträgen zu berücksichtigen und auf diese Weise für eine faire Bezahlung in den Projekten einzutreten.

Politik, Kulturverwaltungen, die Jurys und alle Beteiligten in den Förderinstitutionen rufen wir auf: Ermöglichen Sie durch die Ausgestaltung der Förderinstrumente und Erhöhung der Fördermittel Honoraruntergrenzen in den freien darstellenden Künsten. Engagieren Sie sich weiter für soziale Chancengleichheit in der Berliner Kulturlandschaft!

Was sind Honoraruntergrenzen?

Bei der Erstellung von Förderanträgen sowohl bei öffentlichen wie auch privaten Förderern auf Landes- und Bundesebene empfiehlt der LAFT Berlin die Berechnung von Honoraren auf Basis einer Honoraruntergrenze. Der LAFT empfiehlt neben des Proben-, und Vorstellungszeitraums auch Recherche sowie Vor- und Nachbereitungszeiten zu berücksichtigen.

Die empfohlene Honoraruntergrenze orientiert sich aufgrund gleicher Qualifikation der freien Theaterschaffenden am Mindesttarif des bundesweit geltenden Normalvertrag (NV) Bühne, der dem angestellten Personal an Theaterhäusern in öffentlicher Trägerschaft gezahlt wird, die dem deutschen Bühnenverein angehören. Der NV Bühne gilt für alle Schauspieler*innen, Sänger*innen, Tänzer*innen und andere Einzeldarsteller*innen sowie für Kabarettist*innen und Puppentheaterspieler*innen, Regisseur*innen, Chordirektor*innen, Choreograf*innen, Tanz-/Ballettmeister*innen, Trainingsleiter*innen, Dramaturg*innen, Leiter*innen des künstlerischen Betriebsbüros, Disponent*innen, Ausstattungsleiter*innen, Bühnenbildner*innen, Kostümbildner*innen und Lichtdesigner*innen, Theaterpädagog*innen, Schauspielmusiker*innen, Referent*innen und Assistent*innen von Intendant*innen, Theaterfotograf*innen und Grafiker*innen, Pressereferent*innen und Referent*innen der Öffentlichkeitsarbeit sowie Personen in ähnlicher Stellung.

Da es sich bei der Honorierung von freischaffenden Theaterschaffenden um kein Angestelltenverhältnis handelt, das Sozialabgaben des Arbeitgebers einschließt, und auch keine durchgängige Bezahlung über das Jahr garantiert ist, wurden die zusätzlichen Kosten für Versicherungs- und Betriebsausgaben sowie die notwendige Vor- und Nachbereitung eines künstlerischen Projekts, auf die monatliche Honoraruntergrenze umgelegt.

Geschichte der Honoraruntergrenzen-Empfehlung

Die Honoraruntergrenzen-Empfehlung wurde 2008/2009 in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von LAFT Berlin, TanzRaumBerlin Netzwerk und Tanzbüro Berlin erarbeitet.

Ebenfalls 2008 würdigte die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Kultur in Deutschland“ in ihrem Bericht die herausragende Rolle der Freien Darstellenden Künste in der Theaterlandschaft Deutschlands und beklagte zugleich die mangelnde Verantwortung hinsichtlich der Honorierung dieser verdienstvollen Arbeit.

2010 erschien der Report Darstellende Künste (herausgegeben vom Fonds Darstellende Künste), der mit seinen Ergebnissen zur Soziale Lage der Akteur*innen erneut die kurz- und langfristigen Folgen einer alle sozialen Standards unterschreitenden Honorierungspolitik sichtbar machte.

LAFT Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. BERLIN

Vorstand
Geschäftsstelle
Mitgliederverwaltung

Im Kunstquartier Bethanien
Mariannenplatz 2
10997 Berlin

Vorstand/Geschäftsstelle

TEL ▸ 030 / 54 59 16 00
info@laft-berlin.de

Bankverbindung:

LAFT Berlin e.V.
KTO ▸ 11 44 29 55 00
BLZ ▸ 430 609 67
GLS Bank

Mitgliederverwaltung

mitglieder@laft-berlin.de

Bankverbindung für Mitgliederbeiträge:

LAFT Berlin e.V.
KTO ▸ 11 44 29 55 01
BLZ ▸ 430 609 67
GLS Bank

www.laft-berlin.de

2012 wurde der LAFT Berlin vom Kulturausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses zu einer Anhörung zu Honoraruntergrenzen eingeladen. Seit 2012 ist die Forderung nach verbindlichen Honoraruntergrenzen auch Teil des 10-Punkte-Papiers der Koalition der freien Szene in Berlin.

Seit 2015 bezieht sich der Berliner Senat in seinen Informationsblättern zu den Förderinstrumenten auf die Honoraruntergrenzen-Empfehlung des LAFT Berlin.

Im Oktober 2015 verabschiedete der Bundesverband Freie Darstellende Künste einstimmig die Empfehlung von Honoraruntergrenzen auch auf Bundesebene.

2016 wurde sukzessive in zahlreichen Bundesländern und Kommunen mit der Einführung von Honoraruntergrenzen in öffentlicher Förderung begonnen.

Auf der Mitgliederversammlung des LAFT Berlin am 9. Mai 2017 wurde eine Erhöhung der Honoraruntergrenzen im Bereich der freien darstellenden Künste entsprechend der Erhöhung des Tarifvertrages Normalvertrag Bühne (NV Bühne) vom 1. Januar 2017 beschlossen. Darüber hinaus hat die Mitgliederversammlung den Vorstand beauftragt, zukünftige Anpassungen an Tariferhöhungen des Normalvertrags Bühne eigenständig vorzunehmen.

Auf der Mitgliederversammlung im April 2019 wurde eine neuerliche Erhöhung beschlossen. Der LAFT Berlin empfiehlt nun für Projekte, die ab 1. Mai 2019 konzipiert und geplant werden, eine Honoraruntergrenze von 2.490 Euro/Monat bei Vollzeit-Beschäftigung über mindestens 12 Monate. Diese Empfehlung gilt für alle Berufsgruppen, die über die Künstlersozialkasse pflichtverpflichtet sind. Für alle Berufsgruppen, die nicht der Versicherungspflicht über die Künstlersozialkasse unterliegen, empfehlen wir eine Honoraruntergrenze von 2.875 Euro/Monat bei Vollzeit-Beschäftigung über mindestens 12 Monate.

Außerdem wurde auf der Mitgliederversammlung im April 2019 über eine Ausdifferenzierung der Honoraruntergrenzen-Empfehlung abgestimmt. Grundlage der Beschlüsse waren die Vorschläge, die der LAFT Berlin auf dem 8. Fördersummit für Tages- und Wochensätze, für Proben- und Vorstellungshonorare sowie unter Berücksichtigung steuerlicher Kriterien und weiterer Skalierungen erarbeitet hat.

In Bezug auf Vorstellungsgagen folgt der LAFT Berlin nun dem Beschluss des BFDK Bundesverband Freie Darstellende Künste und empfiehlt ab Sommer 2019 für Vorstellungen ein Mindesthonorar in Höhe von 280,00 Euro (ohne KSK-Mitgliedschaft) bzw. von 250,00 Euro (mit KSK-Mitgliedschaft).

Weiterhin empfiehlt er für Projekte, die ab Sommer 2019 konzipiert und geplant werden, die Honoraruntergrenzen als Nettohonorare (umsatzsteuerpflichtige Honorare zzgl. Mehrwertsteuer) zu berechnen sowie Honorare selbstbewusst zu skalieren, wenn belegbare Gründe dafür existieren.

Die Honorarmatrix der Kulturminister-Konferenz

05.10.2022

Weichenstellung für eine bessere Absicherung im Kulturbereich: Kultur-MK befasst sich mit Honorarmatrix-Struktur zur Verbesserung der sozialen Lage von Künstlerinnen und Künstlern

In der 8. Sitzung der Kulturministerkonferenz (Kultur-MK) wurde eine Matrix-Struktur vorgelegt, mit der innerhalb der einzelnen Länder faire spartenspezifische Honorare für Künstlerinnen und Künstler ermittelt werden können.

Im Bereich der Vergütung war eigens eine „Kommission für faire Vergütung für selbstständige Künstlerinnen und Künstler" mit Expertinnen und Experten unterschiedlicher Fachhintergründe eingesetzt worden, um spartenspezifische Honorarempfehlungen zu ermitteln. Als Arbeitsergebnis dieser Kommission wurde in der Sitzung eine **Honorarmatrix-Struktur** vorgestellt, die auch in Abstimmung mit Fach- und Arbeitgeberverbänden entwickelt wurde.

Die für Kultur zuständigen Ministerinnen und Minister sowie Senatoren der Länder unterstützen den von der Kommission eingeschlagenen Weg und nahmen die Honorarmatrix als Orientierung für mögliche Honorarempfehlungen in den Ländern zur Kenntnis. Über einen konkreten Einsatz innerhalb der Länder entscheiden die Länder einzeln in weiterer Abstimmung mit Verbänden, wobei die finanzielle Darstellbarkeit in den öffentlichen Haushalten zu beachten ist. Die Honorarmatrix-Struktur sieht eine Festlegung von Untergrenzen für Basishonorare durch die Länder vor, die so bemessen sein sollen, dass es der Künstlerin beziehungsweise dem Künstler ermöglicht wird, davon die Lebenshaltungs- und Betriebskosten zu bestreiten und sich auch für Wechselfälle des Lebens abzusichern. Zugleich sollen variable Faktoren Anpassungen an individuelle Rahmenbedingungen und Hintergründe ermöglichen.

Ina Brandes, Vorsitzende der Kulturministerkonferenz und Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen: „Künstlerinnen und Künstler haben ein Recht auf eine faire Bezahlung – gerade in schwierigen Zeiten wie diesen mit den Herausforderungen von Pandemie und Energiekrise ist das eine sehr wichtige Initiative. Mit der Honorar-Matrix legen die Länder die Grundlage für faire Honorare für selbstständige Künstlerinnen und Künstler. Ziel ist, dass diese Matrix jetzt in den Ländern konkret ausgestaltet wird und anschließend möglichst weitreichend und flächendeckend zum Einsatz kommt – in ganz Deutschland. In Nordrhein-Westfalen werden wir dabei mit gutem Beispiel vorangehen und schon Anfang 2023 Mindest-Honorare bei Landesförderungen verpflichtend einführen."

Hintergrund ist die häufig prekäre Situation von freischaffenden Künstlerinnen und Künstlern. Dass viele Künstlerinnen und Künstler schlicht zu wenig verdienen, um notwendige Rücklagen zu bilden, stellt dabei ein Grundproblem dar: Obwohl meist ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorliegt, bewegt sich das Jahreseinkommen oft nahe der Armutsgrenze. Laut Statistik der Künstlersozialkasse beläuft es sich im Schnitt auf 16.737 Euro im Jahr.

Die Kultur-MK wird ihren Austausch zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler fortsetzen.

Quelle: www.kmk.org

https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/weichenstellung-fuer-eine-bessere-absicherung-im-kulturbereich-kultur-mk-befasst-sich-mit-honorarmat.html
Letzter Zugriff: 22.5.23

Matrix
Basishonorare mit Stufen

Vorbemerkung:

- Gefördert werden soll die professionelle künstlerische bzw. kulturelle Tätigkeit.
- Bei den Basishonoraren handelt es sich um Untergrenzen.
- Sie sollen so bemessen sein, dass es der Künstlerin/ dem Künstler ermöglicht wird, die Lebenshaltungskosten und Betriebskosten zu bestreiten und sich auch für Wechselfälle des Lebens abzusichern.
- Bei der Bemessung der Basishonorare sollten bestehende Empfehlungen unbedingt berücksichtigt werden.
- Die Basishonorare können bei Vorliegen der variablen Kriterien erhöht werden (Stufen).
- Die Kommission empfiehlt die Berücksichtigung der variablen Kriterien. Es handelt sich aber ausdrücklich nur um eine Empfehlung. Die Entscheidung darüber liegt bei den Ländern.
- Die Vereinbarung von Honoraren, die die Basishonorare mit Stufen übersteigen, ist von der Matrix nicht berührt.

Sparte[1]	Konkrete Tätigkeiten	Basishonorare	Variable Kriterien			Weitere Kostenpositionen
			Qualifikation oder Berufserfahrung	Wirtschaftskraft des Auftraggebers/ der Auftraggeberin bzw. des Veranstalters/ der Veranstalterin	Art und Umfang der Tätigkeit	Reisekosten
Wort						
Autor/in	Lesung					
Bildende Kunst						
Maler/in, Zeichner/in, Illustrator/in künstl. Fotograf/in, Fotodesigner/in, Werbefotograf/in Bildhauer/in	Ausstellungen					
	Ausstellungs-vergütung					

[1] Sparten und Tätigkeitsfelder nach „Frauen und Männer im Kulturmarkt- Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage“ von Gabriele Schulz und Olaf Zimmermann (https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2020/10/Frauen-und-Maenner-im-Kulturmarkt.pdf) basierend auf Daten der KSK

Konzeptkünstler/in, experiment. Künstler/in Medienkünstler/in Performance-/ Aktionskünstler/in	Konzeption					
	Öffentlichkeitsarbeit					
	Aufbau/Abbau					
Musik						
Tanz- und Popmusiker/in Musiker/in (Jazz, improvisierte Musik) Sänger/in (Pop, Rock, Jazz, Unterhaltung)	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Ausbilder/in Musik	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Musiker/in (Orchester-, Kammer-, Bühnenmusik)	Tagessatz Proben					

Sänger/in (Lied, Operette, Oper, Chor)	Vorstellung					
Dirigent/in, Chorleiter/in, Musik. Leiter/in	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Darstellende Kunst						
Tänzer/in (Ballett, Tanztheater, Musical, Show, Bühne) Choreograph/in, Ballett-/ Tanzmeister/in	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Schauspieler/in (Bühne), Performer/in	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Moderator/in	Veranstaltung					

Puppen-, Marionetten-, Figurenspieler/in	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Kabarettist/in, Comedian, Artist/in, Clown/in, Zauberer/in	Tagessatz Proben					
	Vorstellung					
Regisseur/in, Filmemacher/in, Spielleiter/in, Dramaturg/in	Stunde					
	Tag					
	Woche					
Bühnen-, Szenen-, Kostüm,- Maskenbildner/in, Lightdesigner/in künstlerisch-technische Mitarbeiter/in Darstellende Kunst	Stunde					
	Tag					
	Woche					

Kulturelle Bildung						
Literatur	Workshop					
Bildende Kunst	Workshop					
Musik	Workshop					
Darstellende Kunst	Workshop					

Anmerkungen zu den variablen Kriterien:

Empfehlungen der Kommission:

Qualifikation oder Berufserfahrung	Komponente Qualifikation/ Ausbildung: - Bachelor x […] / feste Zulage - Master x […] / feste Zulage - Promotion x […] / feste Zulage Komponente Bekanntheit/ individueller Erfolg: trägt dem Erfolg des/der Künstler/in Rechnung Komponente Berufserfahrung: - […]- […] Jahre Grundbetrag - […]- […] Jahre x […] € / feste Zulage - etc.
Wirtschaftskraft (WF) der Veranstalter/innen	- relevantes Kriterium: Umsätze und Förderhöhe
Art und Umfang der Tätigkeit	- Ausstellungsvergütung: Anzahl der ausgestellten Künstler/innen (Einzel- oder Gruppenausstellung) - Theater: Umfang der Rolle (klein, mittel, groß) - Vor- und Nachbereitung, Recherche etc.

Anmerkung:

- Die Matrix enthält folgende Komponenten:
    - **Sparte**, differenziert nach spezifischen Tätigkeitsfeldern
    - **konkrete Tätigkeit**, die honoriert werden soll
    - **Basishonorare** für die konkrete Tätigkeit
    - **Variable Kriterien**
    - **Reisekosten**
- Die Tätigkeitsfelder basieren auf der Veröffentlichung „*Frauen und Männer im Kulturmarkt- Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage*“ von Gabriele Schulz und Olaf Zimmermann (https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2020/10/Frauen-und-Maenner-im-Kulturmarkt.pdf), welche sich auf die Daten der KSK stützt.
- Es handelt sich hier um eine „Selbstverpflichtung“ der öffentlichen Hand für Vergütungen, die selbst ausgereicht werden bzw. eine Leitlinie für Zuwendungsempfänger.

22. März 2023

Basishonorare für Soloselbstständige im Kulturbereich jetzt umsetzen!

Resolution des Deutschen Kulturrates

Berlin, den 22.03.2023. Die Kulturministerkonferenz hat im Oktober letzten Jahres eine „Matrix zu Basishonoraren“ für Soloselbstständige im Kulturbereich verabschiedet und veröffentlicht. Der Deutsche Kulturrat, der Spitzenverband der Bundeskulturverbände, begrüßt dieses gemeinsame Vorgehen der Kulturministerkonferenz und fordert die Kulturministerinnen und -minister sowie Kultursenatorinnen und -senatoren der Länder auf, jetzt die Basishonorare in den Ländern umzusetzen. Sofern nicht bereits geschehen, sollten die Verantwortlichen in den Kulturministerien der Länder auf die Berufs- und Fachverbände bzw. Gewerkschaften zugehen und Verhandlungen zu den Basishonoraren anstoßen. Gleichfalls sind die Landesverbände der Berufs- und Fachverbände bzw. Gewerkschaften des Kultur- und Mediensektors ihrerseits gefordert, sich proaktiv an das jeweilige Kulturministerium zu wenden.

Nicht zuletzt die Corona-Pandemie in den letzten Jahren hat zu Tage gefördert, dass sehr viele Soloselbstständige im Kultur- und Medienbereich nur ein geringes Einkommen erreichen. Dies bedeutet zwangsläufig auch eine schlechte soziale Absicherung für das Alter. Hinzu kommt, dass im Kultur- und Medienbereich schwankende Einkommen konstitutiv sind. Einnahmeausfälle können angesichts der geringen Einkommen nicht durch Rücklagen abgefedert werden.

Der entscheidende Schlüssel zur Verbesserung der sozialen Lage der Soloselbstständigen im Kultur- und Medienbereich ist darum die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Hierfür setzt sich der Deutsche Kulturrat mit Nachdruck ein.

Die von der Kulturministerkonferenz verabschiedete „Matrix für Basishonorare“ bietet den Ländern eine gute Grundlage, um nun gemeinsam mit den Verbänden und Gewerkschaften aus dem Kultur- und Mediensektor Basishonorare auszuhandeln und diese für Projektförderungen und weitere Zuwendungen für verbindlich zu erklären. Diverse Verbände und Gewerkschaften haben konkrete Vorschläge für Basishonorare und Honorarempfehlungen vorgelegt, die an der Praxis orientiert sind und eine gute Diskussionsgrundlage für Verhandlungen mit der Kulturverwaltung und anderen Kulturförderern bieten.

Der Deutsche Kulturrat fordert ferner den Bund und die Kommunen auf, sich entweder dem Vorschlag der Kulturministerkonferenz zu Basishonoraren anzuschließen oder einen eigenen Vorschlag vorzulegen. Gerade die Kommunen, die einen erheblichen Teil der

öffentlichen Kulturförderung tragen, können durch angemessene Honorare einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Soloselbstständigen in Kunst und Kultur leisten. Der Deutsche Kulturrat wiederholt seine Forderung, dass die öffentliche Hand auf allen Ebenen mit gutem Beispiel vorangehen muss. Es gilt darüber hinaus auch mit Blick auf die Veränderungen im europäischen Wettbewerbsrecht, die rechtlichen Grundlagen für tarifvertragliche Regelungen zu erweitern

Weiter unterstreicht der Deutsche Kulturrat, dass Vergütungen aus der Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke ein wesentlicher Bestandteil der Einkommen von Soloselbstständigen, insbesondere von Künstlerinnen und Künstlern, sind. Einschränkungen oder Aufweichungen des Urheber- und Leistungsschutzrechts sowie weitere Ausweitungen von Schrankenregeln oder Open Access muss daher entschieden entgegengetreten werden.

Copyright: Alle Rechte bei Deutscher Kulturrat

DEUTSCHER MUSIKRAT

Stellungnahme

Honoraruntergrenzen bei öffentlicher Förderung – Aufschlag des Deutschen Musikrates

Selbstständige Musiker*innen sind hochqualifizierte professionelle Künstler*innen. Ihre Ausbildung beginnt häufig schon in jungen Jahren und begleitet sie durch ihre Kindheit und Jugend über anspruchsvolle Studien an Musikhochschulen oder auch den Erwerb von Zusatzqualifikationen und Fähigkeiten außerhalb des Hochschulbetriebs bis ins Berufsleben. Sie tragen durch innovative Projekte und ihr Wirken auch außerhalb von festen Kulturinstitutionen maßgeblich zur kulturellen Vielfalt im ländlichen und urbanen Raum bei.

Das Einkommensniveau der Musiker*innen spiegelt jedoch weder ihre beruflichen Qualifikationen und individuellen Fähigkeiten noch die gesellschaftliche Bedeutung und Qualität ihrer Arbeitsleistung wider. Zahlreichen Musiker*innen droht Altersarmut, da ihr Einkommen trotz durchgehender Erwerbsbiografie teilweise selbst für einen Grundrentenzuschlag zu gering ist. Auf lange Sicht ergeben sich in diesem Zusammenhang unweigerlich hohe gesamtgesellschaftliche Folgekosten.

Der öffentlichen Hand kommt als Förderer von Musik auf kommunaler, Landes- und Bundesebene eine zentrale Rolle zu. Kulturförderung kann keine Maßnahme zur sozialen Absicherung von Künstler*innen sein – wo aber Förderung gewährt wird, müssen existenzsichernde Honorare garantiert werden. Der Deutsche Musikrat begrüßt deshalb ausdrücklich das Engagement der Kultur-MK zur Verbesserung der Einkommenssituation selbstständiger Künstler*innen durch die Einführung von verbindlichen Honorarempfehlungen bei öffentlicher Förderung der Länder und Kommunen sowie das im Koalitionsvertrag der Bundesregierung verankerte Vorhaben, Mindesthonorierungen in Förderrichtlinien des Bundes aufzunehmen.

Als Dachverband des Musiklebens sieht sich der Deutsche Musikrat in der Verantwortung, die Entwicklung und Einführung von Honoraruntergrenzen bei öffentlicher Förderung mit einer genreübergreifenden Empfehlung konstruktiv und kritisch zu begleiten. Dafür hat der Deutsche Musikrat in der AG „Faire Vergütung" mit Vertreter*innen verschiedener Genres (Alte Musik, Neue Musik, Jazz, populäre Musik, Kirchenmusik), Strukturen (selbstständige Musiker*innen, freie Klangkörper, Kirchen, Hochschulen, Konzert- und Theaterorchester), Verbände und Gewerkschaften (CEK, DACH Musik Berlin, Deutsche Jazzunion, DTKV, FREO, GNM, PRO MUSIK, unisono, ver.di) eine genreübergreifende Empfehlung erarbeitet.

Ausgehend von einem Jahreseinkommen, das sowohl Qualifizierung und Leistung selbstständiger Musiker*innen als auch deren Arbeitspraxis abbildet, ergibt sich unter Einbezug weiterer Spezifika selbstständiger Arbeit[1] als **Honoraruntergrenze** perspektivisch **ein Tagessatz** in Höhe von:

675 Euro

Dem Deutschen Musikrat ist die große Diskrepanz zwischen dem aktuellen Honorarniveau und der errechneten Honoraruntergrenze bewusst. Um eine Überlastung der Förderstrukturen zu vermeiden und ein Wegbrechen wichtiger Infrastrukturen in der Musikbranche zu verhindern, spricht sich der Deutsche

[1] weitere Erläuterungen: siehe Anlage

Musikrat deshalb für eine **schrittweise Etablierung dieses Tagessatzes bei gleichzeitigem Anstieg der Kulturhaushalte über drei Jahre** aus:

2023: 400 Euro **2024: 540 Euro** **2025: 675 Euro**[2]

Grundsätzlich muss das Ziel aller politischen Bemühungen in den kommenden Jahren sein, öffentliche Förderprogramme finanziell so auszustatten, dass der errechnete Tagessatz verankert werden kann. Dazu gehört im Sinne einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Etablierung:

1. **Aufstockung öffentlicher Fördertöpfe:** Die Verankerung von Honoraruntergrenzen muss zwingend mit einer ausreichenden Aufstockung der Förderprogramme und Kulturhaushalte einhergehen. Gleichzeitig gilt es die Entwicklung weiterer Fördermodelle, die unterstützend zum Schließen von Honorarlücken herangezogen werden können, zu prüfen.
2. **Laufende Evaluation und Weiterentwicklung:** Eingeführte Honoraruntergrenzen müssen jährlich evaluiert werden, damit notwendige Anpassungen sowohl mit Blick auf die Höhe der Empfehlung als auch Korrekturen in der Anwendungspraxis rechtzeitig vorgenommen werden können.
3. **Informationsveranstaltungen für Antragsteller*innen:** Um Fragen in der Anwendung frühzeitig begegnen zu können, sollen die Fördermittel-Verwaltungen entsprechende Informationsveranstaltungen für Antragsteller*innen anbieten.
4. **Frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema in Hochschulen:** Angebote für Studierende, die im Sinne einer Berufsfeldorientierung Wissen über die Arbeit in der Selbstständigkeit sowie die Kalkulation und Verhandlung von Honoraren vermitteln, sind ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur Verbesserung der Einkommenssituation. Hier ist dringend die Mitwirkung der Musikhochschulen und anderer Ausbildungseinrichtungen gefragt, um Lehrende und Studierende in diesen Themenfelder zu sensibilisieren und die Curricula weiterzuentwickeln.
5. **Statistische Datenerhebung:** Für die langfristige Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex Honoraruntergrenzen ist es dringend notwendig, mehr Wissen über die Arbeitsrealität selbstständiger Musiker*innen zu erlangen. Dies soll in Form von Studien, die die Spezifika selbstständiger Musiker*innen in den Blick nehmen, geschehen.

Der Deutsche Musikrat fordert die politischen Entscheidungsträger*innen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene auf, im Zuge von Haushaltsaufstellungen für die notwendigen Aufwüchse einzutreten und im Austausch mit der Kulturbranche Strategien zur Umsetzung des Stufenplans zu entwickeln. Hierbei ist insbesondere auch ein Zusammenwirken der drei politischen Ebenen notwendig.

Angemessene Vergütung in öffentlicher Förderung ist ein erster und längst überfälliger Schritt für die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation von Musiker*innen. Nur so lassen sich Selbstausbeutung und prekäre Bedingungen überwinden und ein nachhaltiges und gesundes Arbeiten für selbstständige Musiker*innen ermöglichen. Das gilt nicht nur für aktive Musiker*innen, sondern auch für kommende Generationen. Dafür müssen wir die Realitäten und Bedarfe klar benennen, um gemeinsam Lösungen für die Verankerung von existenzsichernden Honoraren bei öffentlicher Förderung zu erarbeiten. Der Deutsche Musikrat steht den politischen Entscheidungsträger*innen bei diesem Prozess als zivilgesellschaftlicher Dachverband des Musiklebens mit der breiten Kompetenz seiner Mitglieder beratend und begleitend zur Seite.

Berlin, 10. März 2023

[2] Dieser Tagessatz gibt den Stand von 2022 wieder und muss entsprechend jährlich überprüft werden.

Anlage: Weiterführende Erläuterungen zur Honorarempfehlung

Im Folgenden finden sich detaillierte Erläuterungen zu den Faktoren, die in die Berechnung einer Honorarempfehlung einfließen müssen, sowie weitere Ausführungen zu den Spezifika der Arbeitspraxis selbstständig tätiger Musiker*innen:

1. Verhältnis „sichtbare" / „unsichtbare" Arbeit: 60% / 40%

Selbstständige Musiker*innen sind Unternehmer*innen. Neben der „sichtbaren" Arbeit zum Beispiel in Form von bezahlten Proben, Konzerten oder Workshops besteht die Arbeit von Musiker*innen aus einem signifikanten Anteil sogenannter „unsichtbarer" (investiver) Arbeit. Dabei handelt es sich um all diejenigen Tätigkeiten, die unabdingbar sind für den Aufbau und die Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Existenz und künstlerischen Fähigkeiten sowie die Durchführung von Engagements. Dazu zählen beispielsweise (nicht abschließend):

- Individuelle Vorbereitung (Übezeiten, Recherche)
- Konzeption von Projekten
- Fortbildungen
- Bürotätigkeiten, Verwaltung & Administration
- Akquise, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit
- Reisezeiten

Erfahrungswerte von Musiker*innen legen nahe, dass die „sichtbare" zur „unsichtbaren" Arbeit in einem Verhältnis von mindestens 60% zu 40% steht. Da sich die „unsichtbare" (investive) Arbeit nicht direkt monetarisieren lässt, muss sie über entsprechend angemessene Honorare für die „sichtbare" Arbeit mitfinanziert werden.

2. Systematik Probensatz & Tagessatz

Die Kalkulation und Organisation von Produktionen im Musikbereich, in denen selbstständige Musiker*innen engagiert werden, findet häufig in Form von Tages- und Probeneinheiten statt. Es handelt sich dabei um etablierte und funktionierende Strukturen für die Sparte Musik. Ein Herunterbrechen auf einen Stundensatz hält der Deutsche Musikrat in diesem Zusammenhang für nicht zielführend. Hinter einem Proben- bzw. Tagessatz stehen beispielsweise folgende Arbeitsaufwände:

Probensatz	Tagessatz
1 Probe = bis zu 3 Stunden (inkl. Pause von mind. 20 Minuten)	○ 2 Proben zu jeweils max. 3 Stunden ○ 2 Aufnahmesitzungen zu max. 3 Stunden ○ 1 Generalprobe + Konzert ○ 1 Anspielprobe + Konzert

3. Bezugsgrößen-Durchschnitt: 49.251 Euro Jahresbrutto

Selbstständige Musiker*innen erbringen komplexe und verantwortungsvolle Leistungen, die spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen. Entsprechend hat die AG „Faire Vergütung" des Deutschen Musikrats verschiedene Vergleichsmöglichkeiten im Bereich von Angestelltenverhältnissen für die Berechnung einer Honorarempfehlung für selbstständige Musiker*innen herangezogen und aus diesen einen Durchschnittswert gebildet. Die Optionen erstrecken sich dabei vom Tarifvertrag des öffentlichen Diensts über den Bereich des Tarifvertrags für Musiker*innen in Theater- und Konzertorchestern bis hin zu Rechengrößen der Sozialversicherung (Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung). Die

verschiedenen Bezugsgrößen spiegeln zum einen die Qualifizierung und Leistung selbstständiger Musiker*innen sowie das wichtige Zusammenspiel von Einkommen und sozialer Sicherung wider. Sie greifen zum anderen aber auch bestehende Empfehlungen der in der AG „Faire Vergütung" vertretenen Verbände und Gewerkschaften auf und ermöglichen so eine Anschlussfähigkeit.
Die verschiedenen Bezugsgrößen sind im Einzelnen:

- TVöD VKA Entgeltgruppe 11, Stufe 3, inkl. Sonderzahlung: 54.840,27 Euro Jahresbrutto (Stand Januar 2023)
- Vergütungsquerschnitt TVK B-Musiker*in, inkl. Tätigkeitszulage 3 und Zuwendung: 49.500,75 Euro Jahresbrutto (Stand April 2022)
- Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung: 43.412 Euro Jahresbrutto (2023)

4. Betriebskosten: 35%

Selbstständige Musiker*innen haben als Unternehmer*innen zahlreiche betriebliche Ausgaben und müssen gleichzeitig Investitionen tätigen, die für die dauerhafte Ausübung ihres Berufs und den Aufbau einer wirtschaftlichen Existenz notwendig sind. Dazu zählen beispielsweise (nicht abschließend):

- Instrumente & Equipment
- Mobilitätskosten
- Mieten für Büroräume, Proberäume, Studios
- Büromaterial und -technik, Porto, Telefon, laufende Gebühren
- Weiterbildung, Workshops, Fortbildungen
- Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Homepage
- Versicherungen

5. Rücklagen: 15%

Im Sinne einer verantwortungsvollen unternehmerischen Tätigkeit sind selbstständige Musiker*innen darauf angewiesen, Rücklagen zu bilden, um zum Beispiel für Zeiträume mit Einbrüchen in der Auftragslage, Krisenzeiten oder auch den Ruhestand vorzusorgen.

6. Arbeitstage: 220 pro Jahr

Selbstausbeutung und Überarbeitung sind aufgrund der prekären Honorarsituation ein Dauerzustand für selbstständige Musiker*innen. Die Empfehlung des Deutschen Musikrats will diesem Missstand entgegenwirken. Grundlage der Berechnung ist daher die Annahme eines „gesunden/normalen" Arbeitsumfangs. In Anlehnung an Arbeitnehmer*innen im Angestelltenverhältnis geht die vorliegende Empfehlung entsprechend von 220 Arbeitstagen pro Jahr aus.

Tage pro Jahr	365
abzgl. Wochenenden	104
abzgl. Urlaubstage (gesetzl. Anspruch)	20
abzgl. Krankheitstage (bundesweiter Durchschnitt)	11
abzgl. Feiertage (bundesweiter Durchschnitt)	10
Ergebnis	**220**

Rechnung mit Bezugsgröße 49.251 Euro Jahresbrutto (äquivalent zu einem Angestellten-Jahresbrutto-Einkommen von 49.251 Euro)

	pro Jahr
Bezugsgröße	**49.251 €**
zzgl. Rücklagen (15% vom Zwischenumsatz)	*8.691 €*
Zwischenumsatz	**57.942 €**
zzgl. Betriebskosten (35% vom Zielumsatz)	*31.200 €*
Zielumsatz	**89.142 €**
Arbeitstage	**220**
„sichtbare/bezahlte Arbeitszeit“ (60% der Arbeitstage)	**132**
Tagessatz	**675 €**

Der Deutsche Musikrat weist darauf hin, dass die vorliegende Empfehlung eine Untergrenze markiert. Darüber hinaus sind Reise- und Unterbringungskosten, Medienverwertungen und ähnliches nicht Bestandteil des Honorars und entsprechend zu erstatten bzw. extra zu vergüten.

Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Referat I A - Förderung von Künstlerinnen, Künstlern,
Projekten und Freien Gruppen

Stand: Januar 2023

Empfehlung
für Honoraruntergrenzen, Ausstellungshonorare und Lesehonorare

Honoraruntergrenzen im Bereich Darstellende Künste und Tanz[1]

- **Vollzeit/Monat mit KSK (netto)** **min. € 3.100 / Künstler:in**
- **Vollzeit/Monat ohne KSK (netto)** **min. € 3.600 / Künstler:in**
- **Vorstellungsgage mit KSK** **mind. € 310 / Künstler:in**
- **Vorstellungsgage ohne KSK** **mind. € 360 / Künstler:in**

Ausstellungshonorare im Bereich Bildende Kunst[2]

- **Einzelausstellung (1-2 Künstler:in):** **min. € 2.500 / Künstler:in**
- **Kleingruppenausstellung (3-9 Künstler:innen):** **min. € 800 / Künstler:in**
- **Gruppenausstellung (10-30 Künstler:innen):** **min. € 400 / Künstler:in**
- **Großgruppenausstellung (>30 Künstler:innen):** **min. € 150 / Künstler:in**

Höhe der Lesehonorare im Bereich Literatur[3]

- **Lesung (ca. 45 min., inkl. Gespräch)** **min. € 300 - € 400 / Autor:in**

Höhe der Lesehonorare im Bereich Comic[4]

- **Lesung (ca. 45 min., inkl. Gespräch)** **min. € 300 - € 400 / Autor:in bzw. Anwendung der Ausstellungshonorare**

---

[1] Basierend auf den Vorschlägen des LAFT, für Projekte, die ab 1. Januar 2023 konzipiert und geplant werden: https://www.laft-berlin.de/honoraruntergrenze/

[2] Basierend auf den Vorschlägen des bbk berlin https://www.bbk-berlin.de/was-wir-erreicht-haben.honorare-stipendien-infrastruktur und des Arbeitskreises der kommunalen Galerien; siehe auch Leitlinie des Fonds Ausstellungsvergütungen für bildende Künstlerinnen und Künstler (FABiK) in der Fassung vom 21.7.2022.

[3] Basierend auf den Vorschlägen des NFLB, VS – Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller sowie des Berliner Autorenlesefonds: http://www.nflb.de/honorarordnung-literatur/ und https://vs.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++a76f24c0-c5cd-11e2-9d5a-52540059119e

[4] Basierend auf den Vorschlägen des Deutscher Comicvereins e.V.: http://deutscher-comicverein.de/honorarordnung-comic/

Ausführungsvorschriften über Honorare für Musikschullehrkräfte in den Berliner Musikschulen vom 1. August 2022
(AV MuS-Honorare)

Aufgrund des § 123 Absatz 8 Schulgesetzes vom 26. Januar 2004 (GVBl. S. 26), der durch Artikel 2 des Gesetzes vom 07. Juni 2021 (GVBl. S. 618) geändert worden ist, erlässt die für Musikschulen zuständige Senatsverwaltung zur Ausführung des Schulgesetzes die folgenden Ausführungsvorschriften:

1 - Allgemeines

(1) Diese Ausführungsvorschriften gelten für die mit freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeitern der Musikschulen des Landes Berlin zu schließenden Verträge für Tätigkeiten als Musikschullehrkraft.

(2) Musikschulunterricht im Sinne dieser Ausführungsvorschriften dient dem Ziel der musisch-kulturellen Ausbildung von Musikschülerinnen und Musikschülern. Die jeweiligen Auftragsgegenstände und Tätigkeiten der Musikschullehrkraft sind in der Anlage 1 aufgeführt.

(3) Die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen über die Zulässigkeit der Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen und freier Mitarbeiter sind zu beachten.

2 - Verträge

(1) Verträge über die Tätigkeit als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit sind nach dem in Anlage 2 enthaltenen Muster eines Rahmenvertrages schriftlich zu schließen.

(2) Die konkrete Beauftragung zur Übernahme einzelner Unterrichtsverhältnisse erfolgt separat. Für diese Einzelbeauftragungen genügt die Textform. Sie enthalten neben den Honorarsatz mindestens eine Beschreibung des Auftrags und Vereinbarungen über Ort, Zeit und Umfang der jeweiligen Tätigkeiten. Mehrere Einzelaufträge können zu Sammelaufträgen zusammengefasst werden.

(3) Ein Rahmenvertrag darf nur geschlossen werden, wenn für die Musikschullehrkraft ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das keine dem Vertragsschluss entgegenstehenden Einträge aufweist und nicht älter als drei Monate ist. Alle fünf Jahre ist erneut ein aktuelles Führungszeugnis abzufordern.

(4) Bei Abschluss des Rahmenvertrages ist eine Einverständniserklärung der Musikschullehrkraft zur Speicherung der für die Vertragsabwicklung erforderlichen Daten im Rahmen der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuholen.

(5) Die Daten der Musikschülerinnen und Musikschüler dürfen nur insofern verwendet werden, wie es für die Erfüllung des Unterrichtsauftrags unbedingt erforderlich ist. Die Weitergabe der Daten an Dritte ist untersagt. Die Musikschullehrkräfte sind vertraglich auf die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verpflichten.

3 - Honorare

(1) Die Höhe der Honorare bemisst sich nach Art und Umfang der Tätigkeit und der für die Durchführung erforderlichen Qualifikation der Honorarkraft. Die Prüfung der Qualifikation der Honorarkraft obliegt der Musikschulleitung anhand der Kriterien in Anlage 1.

(2) Es gelten die in der Anlage 1 aufgeführten Honorarsätze.

(3) Mit dem vereinbarten Honorar sind die notwendigen Vor- und Nacharbeiten abgegolten. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der Einzelbeauftragungen nach erfolgter Leistungserbringung.

(4) Für sonstige Tätigkeiten des Honorarsatzes 6 darf pro Tag höchstens ein Honorar für acht Zeiteinheiten pro Honorarkraft vereinbart werden.

(5) Die Honorarsätze folgen der Entwicklung der tariflichen Entgelte für die Angestellten des Landes Berlin. Die Anpassung der Honorarsätze erfolgt jeweils zum 01. Januar des darauffolgenden Kalenderjahres, beginnend im Jahr 2023.

(6) Über die Honoraranpassungen informiert die für Musikschulen zuständige Senatsverwaltung.

(7) Bei geförderten Projekten und Auftragsmaßnahmen können abweichend von den vorstehend genannten Honorarsätzen Honorare in der in den Förderbedingungen genannten Höhe vereinbart werden.

(8) In besonderen Fällen kann die für die Musikschule zuständige Amtsleiterin oder der zuständige Amtsleiter entscheiden, dass für Veranstaltungen von den Honorarsätzen abweichende Honorare gezahlt werden. Die Gründe für das Abweichen sind aktenkundig zu machen. Die abweichenden Honorare dürfen den höchsten Honorarsatz der von der für Finanzen zuständigen Senatsverwaltung veröffentlichten Bandbreiten nicht überschreiten.

(9) Werden Leistungen nicht erbracht, entfällt der Honoraranspruch. Die Nummern 5 und 7 dieser Ausführungsvorschriften bleiben hiervon unberührt.

4 - Steuern und Sozialversicherung

Die Musikschullehrkräfte sind spätestens bei Abschluss des Rahmenvertrages ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass

a) für die Mitteilung über geleistete Honorarzahlungen an das Finanzamt die steuerrechtlichen Vorschriften gelten,
b) sie die Bestimmungen des Steuerrechts in eigener Verantwortung zu beachten und gegebenenfalls Steuern jeglicher Art selbst zu entrichten haben,
c) sie sich in eigener Verantwortung bei der Künstlersozialversicherung anmelden müssen, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen,
d) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle keine Steuern einbehält und sie demzufolge auch nicht an das zuständige Finanzamt abführt und
e) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle ihren Meldepflichten an die Finanzämter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften nachkommen wird.

5 - Ausfallhonorar und Nachholen von Unterricht

(1) Ausgefallener Musikschulunterricht soll binnen zwei Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt werden. Bei der Berechnung der Frist nach Satz 1 sind Ferienzeiten herauszurechnen.

(2) Wenn der Ausfall nicht von der Musikschullehrkraft zu vertreten ist und ein Nachholen bzw. eine anderweitige Leistungserbringung nicht möglich ist, ist ein Ausfallhonorar in der vertraglich vereinbarten Höhe zu zahlen. Die Zahlung eines Ausfallhonorars in voller Höhe ist auf längstens vier Wochen begrenzt. Die Zahlung eines Ausfallhonorars in Höhe von 75 % des vertraglich vereinbarten Honorars ist auf weitere sechs Wochen begrenzt. Die Sätze 1 bis 3 gelten auch, wenn der Unterricht aufgrund von Entscheidungen des Landes Berlin oder des Bezirks ausfällt.

(3) Wenn die Musikschullehrkraft ihre Leistung vertragsgemäß vorhält, diese unangekündigt oder ohne rechtzeitige Ankündigung jedoch nicht angenommen wird, ist ein Ausfallhonorar in der vertraglich vereinbarten Höhe zu zahlen.

(4) Ist der Unterrichtsausfall durch höhere Gewalt oder dadurch entstanden, dass die Musikschullehrkraft verhindert ist, besteht kein Anspruch auf Ausfallhonorar.

(5) Mit Zustimmung der für Musikschulen zuständigen Senatsverwaltung können abweichende Regelungen getroffen werden.

6 - Fälligkeit und Zahlung der Honorare

Die Honorare sind nach erbrachter Leistung fällig. Abschlagzahlungen können unter Berücksichtigung der Landeshaushaltsordnung vereinbart werden.

7 - Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Arbeitnehmerähnliche Personen haben Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Sind sie schwerbehindert, haben sie daneben Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 des Neunten Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760) geändert worden ist (SGB IX), in der jeweils geltenden Fassung. Die Vergütung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Arbeitnehmerähnliche Personen haben gemäß § 1 Absatz 1 des Berliner Bildungszeitgesetzes (BiZeitG) vom 5. Juli 2021 (GVBl. 849) unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungszeit). Bildungszeit kann innerhalb des Vertragszeitraums auch in unterrichtsfreien Zeiten genommen werden.

(3) Bei unverschuldeter krankheitsbedingter Leistungsunfähigkeit soll die Musikschule – unter Berücksichtigung der Belegungssituation und der Auslastung - der arbeitnehmerähnlichen Person zum Ausgleich der ersten drei Tage ihrer bzw. seiner Leistungsunfähigkeit die Gelegenheit zum Nachholen der Leistung anbieten.

(4) Arbeitnehmerähnliche Personen können bei einer ärztlich bestätigten unverschuldeten krankheitsbedingten Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar bei ihrer Musikschule beantragen. Das gilt auch für Rehabilitationsmaßnahmen, die von der Deutschen Rentenversicherung bewilligt wurden. Hierfür ist ab dem vierten Tag der Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar von 95 Prozent des voraussichtlich zu erzielenden Honorars für die Dauer von längstens sechs Wochen zu gewähren. Die Berechnung dieser sechswöchigen Dauer beginnt am ersten Tag der Leistungsunfähigkeit bzw. der Rehabilitationsmaßnahme. Bei mehrmaliger Erkrankung innerhalb eines Kalenderjahrs besteht Anspruch für maximal sechs Wochen pro Kalenderjahr.

8 - Schlussvorschrift

Diese Ausführungsvorschriften treten am 01. August 2022 in Kraft. Sie treten mit Ablauf des 31. Dezember 2026 außer Kraft. Durch sie werden die Ausführungsvorschriften über Honorare der Musikschulen (AV Honorare MuS) vom 10. Juli 2012 (ABl. S. 1750) ersetzt.

Anlage 1 zu den AV MuS-Honorare **Honorarsätze à 45 Minuten** **gültig ab 1. August 2022**	für Musikschullehrkräfte mit abgeschlossener Ausbildung bzw. mit Gleichstellung oder vergleichbarer Qualifikation [i)]	für Musikschul-lehrkräfte ohne abgeschlossene Ausbildung bzw. mit Gleichstellung oder vergleichbarer Qualifikation [i)]
Honorarsatz 1 Honorare für die Durchführung von Musikschulunterricht, hier: • Instrumental- und Vokal-, Einzel- und Gruppenunterricht, • Vorbereitung auf die Teilnahme an Wettbewerben, • Unterricht in Ergänzungsfächern, • Kurse, Workshops und Projekte.	30,28 €	27,98 €
Honorarsatz 2 Honorare für die Durchführung von Musikschulunterricht, hier: • Musikalische Grundbildung, • Leitung von Ensembles, Bands, Orchestern und Chören, • studienvorbereitende Ausbildung.	33,18 €	30,88 €
Honorarsatz 3 Honorare für die Durchführung von Musikschulunterricht, hier:	36,10 €	33,52 €

• musikalische Früherziehung und vergleichbare Tätigkeiten, • Musikschulunterricht wie oben unter „Honorarsatz 1 und 2“ aufgeführt, der aber im Rahmen von Kooperationen mit Berliner Schulen, Kindertagesstätten und anderen Dritten stattfindet.		
Honorarsatz 4 Honorare für die Durchführung von Veranstaltungen, die die Ausbildung der Musikschülerinnen und Musikschüler unterstützen und den Musikschulunterricht ergänzen, beispielsweise: • Schülervorspiele, • Orchesterkonzerte, • Kammermusikveranstaltungen, • Chorkonzerte und Singveranstaltungen, • Jazz-, Rock- Pop- und Folkloreveranstaltungen, • Tanz- und Musiktheaterveranstaltungen, • fächerübergreifende Musikschulveranstaltungen.	30,28 €	27,98 €
Honorarsatz 5 Honorare für die Durchführung von nicht abschlussbezogenen Prüfungen, die der Feststellung des Leistungsfortschritts und des Leistungsniveaus der Musikschülerinnen und Musikschüler dienen, insbesondere im Rahmen • der Leistungsstufenfeststellung, • der studienvorbereitenden Ausbildung, • der Begabtenförderung.	12,68 € - 14,99 €	10,39 € - 12,68 €
Honorarsatz 6	12,68 € -14,99 €	10,39 € - 12,68 €

Honorare für sonstige Tätigkeiten und ergänzende Leistungen, die der Erfüllung des Lehr- und Ausbildungsauftrags der Musikschulen dienen, beispielsweise: • die Teilnahme an Arbeitsgruppen, • Begutachtung und Pflege von Instrumenten, • fachbezogene Beratungsgespräche, • Teilnahme an Fachkonferenzen, • Helfertätigkeiten zur Vorbereitung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen, • Betreuung und Aufsicht bei Probenfahrten, Wettbewerben und Gastspielen.		

i) Eine berufsfachliche Ausbildung im Sinne dieser AV haben Musikschullehrkräfte, die an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule für Musik, einer Musikakademie oder einer Universität

a) nach einem mindestens achtsemestrigen Studium den Abschluss als Master of Music oder als Master of Arts jeweils mit künstlerischem Profil, der auf einem Bachelor of Music oder einem Bachelor of Arts, jeweils mit einem künstlerischen oder künstlerisch-pädagogischen Profil aufbaut, einen Masterabschluss mit Lehramtsoption im Fach Musik oder einen Masterabschluss für Kirchenmusik,
b) nach einem mindestens sechssemestrigen Studium den Abschluss als Bachelor of Music, als Bachelor of Arts oder als Bachelor of Education, jeweils mit einem künstlerischen oder künstlerisch-pädagogischen Profil,
c) nach einem mindestens zehnsemestrigen Studium die Teilprüfung Musik als Teil eines insgesamt bestandenen Abschlusses als Master of Education für ein Lehramt an einer allgemeinbildenden Schule,
d) eine Prüfung im Sinne der „Empfehlung der Kultusministerkonferenz über Rahmenbestimmungen für die Ausbildung und Prüfung von Lehrern an Musikschulen und selbständigen Musiklehrern“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 9. November 1984),
e) eine einer Prüfung im Sinne des Buchstaben d gleichwertige Prüfung (z. B. Abschluss als Bachelor für Kirchenmusik) mit Erfolg abgelegt haben.

Gleiches gilt für Honorarkräfte, die

a) nach einem achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik,
b) nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium,

c) an einer staatlichen Hochschule für Musik die Prüfung für Diplom-Musiklehrerinnen und -Musikschullehrer,
d) eine staatliche Prüfung für Musiklehrerinnen und Musikschullehrer,
e) eine einer Prüfung im Sinne des Buchstaben d gleichwertige Prüfung (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen mit dem Wahlfach Musik oder die B-Prüfung als Kirchenmusiker) mit Erfolg abgelegt haben sowie
f) für Honorarkräfte, denen nach Landesrecht die Bezeichnung „staatlich anerkannter Musiklehrer“ verliehen worden ist.

Die Tätigkeitsmerkmale für Musikschullehrkräfte mit berufsfachlicher Ausbildung gelten auch für Honorarkräfte, die keine der o.g. Prüfungen abgelegt haben, jedoch eine entsprechende Ausbildung nachweisen und die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Honorarkräfte ohne eine Ausbildung im vorstehenden Sinne erhalten den jeweiligen Honorarsatz „ohne berufsfachliche Ausbildung“.

Anlage 2 zu den AV MuS-Honorare

Rahmenvertrag über die Tätigkeit als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit an der Musikschule _____ *<Bezirk und ggf. Name der Musikschule einfügen>*

zwischen dem Land Berlin, vertreten durch das Bezirksamt _____ von Berlin,

Abteilung _____, Musikschule _____ *<Name und Adresse der Musikschule einfügen>*

und der Musikschullehrkraft

Frau / Herrn: _____

geboren am: _____

Straße / Hausnummer: _____

PLZ / Wohnort: _____

E-Mail-Adresse: _____

Telefon: _____

Bankinstitut: _____

IBAN: _____

BIC: _____

Unterrichtsfach / Unterrichtsfächer: _____

Vertragsbeginn: _____

Steuernummer: _____

wird folgender Honorarvertrag geschlossen:

§ 1 - Gegenstand des Vertrages

Frau / Herr_____ wird für das Bezirksamt _____ *<Bezirk einfügen>* von Berlin als Musikschullehrerin / Musikschullehrer an der Musikschule _____ *<Bezirk und ggf. Name der Musikschule einfügen>* zur Erteilung von Unterricht in dem Fach / in den Fächern _____ als freie Mitarbeiterin / freier Mitarbeiter tätig.

Dieser Vertrag regelt die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit. Art und Umfang der zu erbringenden Leistungen richten sich jeweils nach den zwischen der Musikschule und der Musikschullehrkraft vereinbarten Einzelaufträgen.

Durch diesen Vertrag wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

§ 2 - Einzelaufträge

(1) Die konkrete Beauftragung zur Übernahme einzelner Unterrichtsverhältnisse erfolgt durch Einzelaufträge. Sie enthalten neben den Honorarsatz mindestens eine Beschreibung des Auftrags und Vereinbarungen über Ort, Zeit und Umfang der jeweiligen Tätigkeiten. Mehrere Einzelaufträge können zu Sammelaufträgen zusammengefasst werden. Für die Vereinbarung der Einzelaufträge genügt die Textform.

(2) Ergänzende Leistungen, die mit dem Unterricht in Zusammenhang stehen (Durchführung von nicht abschlussbezogenen Prüfungen, sonstige Tätigkeiten und ergänzende Leistungen) werden gesondert beauftragt und vergütet.

(3) Ein Anspruch auf Vereinbarung von Einzelaufträgen besteht nicht.

§ 3 - Erteilung des Unterrichts

(1) Die Musikschullehrkraft nimmt die vereinbarten Einzelaufträge persönlich wahr.

(2) Die Musikschullehrkraft ist bei der Gestaltung und Durchführung ihres Unterrichtes frei und an Weisungen der Musikschule nicht gebunden. Die Parteien stellen über die dem Unterricht zugrunde zu legenden Lehrpläne (Lehrpläne des Verbandes deutscher Musikschulen oder andere Lehrpläne) Einvernehmen her. Unterrichtsmaterialien sind grundsätzlich durch die Lehrkraft oder durch die Musikschülerinnen und Musikschüler auf eigene Kosten zu beschaffen. Die Musikschule kann die Beschaffung von Unterrichtsmaterialien übernehmen; ein Anspruch hierauf besteht nicht. Die geltenden gesetzlichen Regelungen zur Einhaltung des Urheberrechts sind zu beachten.

(3) Während der Schulferien gemäß der Ferienordnung für das Land Berlin in der jeweils geltenden Fassung sowie an gesetzlichen Feiertagen wird kein Unterricht erteilt. Besteht Einvernehmen mit der Musikschülerin bzw. dem Musikschüler, kann ausgefallener Unterricht in den Ferien nachgeholt werden.

§ 4 - Zeit und Ort des Unterrichts

(1) Im Einzelunterricht kann die Musikschullehrkraft den Unterrichtstermin und den Unterrichtsort mit den Musikschülerinnen und Musikschülern frei vereinbaren. Bei sonstigen Unterrichtsformen oder Tätigkeiten stellen die Parteien mit der Vereinbarung über den Einzelauftrag Einvernehmen über Zeit und Ort der Leistungserbringung her.

(2) Die Musikschule stellt - im Rahmen ihrer Möglichkeiten - unentgeltlich Räume und Instrumente für die Durchführung des Unterrichtes zur Verfügung.

(3) Die Musikschullehrkraft verpflichtet sich, die Raumplanung und das Hausrecht (inkl. Sicherheits- und Brandschutzbestimmungen) zu beachten sowie alle Einrichtungsgegenstände und die Musikinstrumente sachgemäß und pfleglich zu behandeln und die Musikschülerinnen und Musikschüler ebenso hierzu anzuhalten.

§ 5 - Honorar für Einzelaufträge

(1) Die Höhe des Honorars für Einzelaufträge richtet sich nach der von der für die Berliner Musikschulen zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Honorarregelung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Musikschullehrkraft wird hiermit darauf hingewiesen, dass

a) mit dem vereinbarten Honorar alle aus dem jeweiligen Einzelauftrag zu erbringenden Leistungen abgegolten sind,
b) für die Mitteilung über geleistete Honorarzahlungen an das Finanzamt die steuerrechtlichen Vorschriften gelten,
c) sie die Bestimmungen des Steuerrechts in eigener Verantwortung zu beachten und gegebenenfalls Steuern jeglicher Art selbst zu entrichten haben,
d) sie sich in eigener Verantwortung bei der Künstlersozialversicherung anmelden müssen, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen,
e) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle keine Steuern einbehält und sie demzufolge auch nicht an das zuständige Finanzamt abführt und

f) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle ihren Meldepflichten an die Finanzämter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften nachkommen wird.

(3) Die Leistungsabrechnung soll der Musikschule monatlich nach Leistungserbringung vorgelegt werden. Liegt die Leistungsabrechnung bis zum 5. des dem Abrechnungszeitraum folgenden Monats vor, verpflichtet sich die Musikschule, das Honorar bis zum 15. dieses Folgemonats zu zahlen.

(4) Mit dem vereinbarten Honorar sind die Durchführung des Einzelauftrags sowie die hierfür notwendigen Vor- und Nacharbeiten (z.B. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Vorbereitung und Aufräumen des Unterrichtsraumes, Beschaffung von Unterrichtsmaterialien) abgegolten.

(5) Vergütet werden ausschließlich erbrachte Leistungen. Die §§ 6 und 7 bleiben hiervon unberührt.

§ 6 - Unterrichtsausfall und Nachholen von Unterricht

(1) Ausgefallener Unterricht soll binnen zwei Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt werden.

(2) Ist der Unterrichtsausfall entstanden, weil die Musikschülerin oder der Musikschüler gehindert war, am vereinbarten Unterrichtstermin teilzunehmen und ist das Nachholen des Unterrichts nicht möglich, so erhält die Musikschullehrkraft ein Ausfallhonorar in Höhe des vereinbarten Honorars.

(3) Bleibt die Musikschülerin oder der Musikschüler in den Fällen des Absatzes 2 dem Unterricht ohne Ankündigung oder ohne rechtzeitige Ankündigung fern, besteht ein Anspruch auf Zahlung eines Ausfallhonorars ohne Nachholpflicht.

(4) Die Absage ist rechtzeitig, wenn sie der Musikschullehrkraft mindestens 48 Stunden vor dem vereinbarten Termin zugeht.

(5) Der Anspruch auf ein Ausfallhonorar besteht bei Fehlen der Musikschülerin oder des Musikschülers an drei aufeinanderfolgenden Einzelterminen nur bis zum Ablauf des dem dritten ausgefallenen Einzeltermin folgenden Monats. Die Musikschullehrkraft teilt der Musikschule unverzüglich mit, wenn die Musikschülerin oder der Musikschüler an drei aufeinanderfolgenden Einzelterminen ohne oder ohne rechtzeitige Ankündigung dem Unterricht fernbleibt. Die Musikschulkraft ist weiterhin verpflichtet, die Musikschule über endgültig ausgefallenen Unterricht im Rahmen der Leistungsabrechnung zu informieren.

(6) Der Anspruch auf Ausfallhonorar sowie die Pflicht zum Nachholen ausgefallener Unterrichtsstunden enden bei Kündigung des zugrundeliegenden Schülervertrages spätestens mit dessen Ablauf. Die Musikschule informiert die Musikschullehrkraft unverzüglich über die Kündigung des Schülervertrages. Die Kündigung des betreffenden Einzelauftrages richtet sich in diesem Fall nach § 10 Absatz 3 Satz 1.

(7) Wenn der Ausfall nicht von der Musikschullehrkraft zu vertreten ist und ein Nachholen bzw. eine anderweitige Leistungserbringung nicht möglich ist, ist ein Ausfallhonorar in der vertraglich vereinbarten Höhe zu zahlen. Die Zahlung eines Ausfallhonorars in voller Höhe ist auf längstens vier Wochen begrenzt. Die Zahlung eines Ausfallhonorars in Höhe von 75 % des vertraglich vereinbarten Honorars ist auf weitere sechs Wochen begrenzt. Die Sätze 1 bis 3 gelten auch, wenn der Unterricht aufgrund von Entscheidungen des Landes Berlin oder des Bezirks ausfällt.

(8) Ist der Unterrichtsausfall durch höhere Gewalt oder dadurch entstanden, dass die Musikschullehrkraft verhindert ist, besteht kein Anspruch auf Ausfallhonorar.

§ 7 - Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Arbeitnehmerähnliche Personen haben Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Sind sie schwerbehindert, haben sie daneben Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Die Vergütung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

(2) Damit die Musikschule den Urlaubsanspruch ermitteln kann, gibt eine arbeitnehmerähnliche Musikschullehrkraft mit dem Antrag auf Feststellung der Arbeitnehmerähnlichkeit die Anzahl der Wochentage pro Woche an, an denen sie Aufträge der Musikschule erfüllt. Änderungen der Anzahl der Arbeitstage je Woche sind der Musikschule unverzüglich mitzuteilen.

(3) Eine arbeitnehmerähnliche Musikschullehrkraft zeigt der Musikschule rechtzeitig an, wann sie bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen wird. Während des Urlaubs an der einen Dienststelle des Landes Berlin darf die arbeitnehmerähnliche Musikschullehrkraft keine Leistung an einer anderen Dienststelle des Landes Berlin erbringen.

(4) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend und innerhalb des laufenden Kalenderjahres zu nehmen. Urlaub ist grundsätzlich nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

(5) Arbeitnehmerähnliche Personen haben gemäß § 1 Absatz 1 des Berliner Bildungszeitgesetzes (BiZeitG) unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Freistellung von der

Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungszeit). Bildungszeit kann innerhalb des Vertragszeitraum auch in unterrichtsfreien Zeiten genommen werden.

(6) Bei unverschuldeter krankheitsbedingter Leistungsunfähigkeit soll die Musikschule – unter Berücksichtigung der Belegungssituation und der Auslastung - der arbeitnehmerähnlichen Person zum Ausgleich der ersten drei Tage ihrer Leistungsunfähigkeit die Gelegenheit zum Nachholen der Leistung anbieten.

(7) Arbeitnehmerähnliche Personen können bei einer ärztlich bestätigten unverschuldeten krankheitsbedingten Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar bei ihrer Musikschule beantragen. Das gilt auch für Rehabilitationsmaßnahmen, die von der Deutschen Rentenversicherung bewilligt wurden. Hierfür ist ab dem vierten Tag der Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar von 95 % des voraussichtlich zu erzielenden Honorars für die Dauer von längstens sechs Wochen zu gewähren. Die Berechnung dieser sechswöchigen Dauer beginnt am ersten Tag der Leistungsunfähigkeit bzw. der Rehabilitationsmaßnahme. Bei mehrmaliger Erkrankung innerhalb eines Kalenderjahrs besteht Anspruch für maximal sechs Wochen pro Kalenderjahr.

§ 8 Erstellung/Verwendung von kopierten Noten

(1) Der Musikschullehrkraft ist bekannt, dass nach § 53 Absatz 4 des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) das Vervielfältigen (z.B. Fotokopieren, Scannen) von geschütztem Notenmaterial oder die Nutzung von vervielfältigtem (z.B. Fotokopieren, Scannen) geschütztem Notenmaterial zu beruflichen und/oder privaten Zwecken ohne Zustimmung der Rechteinhaberin / des Rechteinhabers unzulässig ist. Das Verbot erfasst auch die Nutzung der von Schülerinnen und Schülern oder Dritten mitgebrachten vervielfältigten Noten.

(2) Die Musikschullehrkraft sichert zu, ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Rechteinhaberin / des Rechteinhabers und ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Musikschule keine vervielfältigten Noten im Unterricht oder zu sonstigen Zwecken (z.B. für Schülerkonzerte, Vorspiele) zu verwenden

(3) Die Musikschullehrkraft stellt die Musikschule von allen Ansprüchen frei, die Dritte gegen die Musikschule wegen Verstößen gegen die vorstehenden Ziffern 1 und 2 geltend machen, einschließlich der Kosten für die erforderliche Rechtsverteidigung. Die Musikschullehrkraft ist verpflichtet, sämtliche Schäden zu ersetzen, die der Musikschule wegen Verstößen von ihr gegen die Absätze 1 und 2 entstehen.

(4) Die Musikschullehrkraft haftet der Musikschule auch für sonstige Verstöße aus dem Urheberrecht und stellt die Musikschule entsprechend des Absatzes 3 von sämtlichen Ansprüchen frei.

§ 9 - Sonstige Pflichten der Musikschullehrkraft

(1) Die Musikschullehrkraft ist nicht befugt, Erklärungen, wie z.B. Vertragsangelegenheiten oder Kündigungen, im Namen der Musikschule abzugeben oder entgegenzunehmen. Weiterhin ist sie nicht befugt, Entgelte von den Musikschülerinnen und Musikschülern zu erheben oder entgegenzunehmen.

(2) Die Musikschullehrkraft legt der Musikschule bei der erstmaligen Beauftragung durch eine Berliner Musikschule ein erweitertes Führungszeugnis vor, das nicht älter als drei Monate ist. Alle fünf Jahre ist erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten der Ausstellung eines Führungszeugnisses sind von der Musikschullehrkraft zu tragen.

(3) Die Musikschullehrkraft verpflichtet sich, über die im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen vertraulichen betrieblichen Interna, insbesondere Geschäftsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

(4) Die Musikschullehrkraft darf auch für andere Auftraggeberinnen und Auftraggeber tätig sein und selbst außerhalb der Musikschule Instrumental-/Vokalunterricht erteilen. Sie verpflichtet sich ferner, jegliche Abwerbung von Schülerinnen und Schülern während deren Vertragsdauer zu unterlassen.

§ 10 - Kündigung

(1) Dieser Vertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum 31. März oder zum 30. September ordentlich gekündigt werden. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.

(2) Der Vertrag kann fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt auch vor, wenn trotz Aufforderung durch die Musikschule kein aktuelles Führungszeugnis durch die Musikschullehrkraft vorgelegt wird.

(3) Wird der einem Einzelauftrag zugrundeliegende Schülervertrag gekündigt, kann der Einzelauftrag mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung dieses Vertrags unter Einhaltung der in Absatz 1 bezeichneten Fristen bleibt hiervon unberührt. Die Musikschule wird sich bemühen, den Ausfall durch neue Einzelaufträge zu kompensieren.

§ 11 - Datenschutz, Datenverarbeitung und Urheberrecht

(1) Die Vertragsparteien sind zur Einhaltung der Bestimmungen des gesetzlichen Datenschutzes in der jeweils geltenden Fassung verpflichtet. Die Musikschullehrkraft wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die persönlichen Daten der an sie zum Zwecke der Erteilung von Musikunterricht vermittelten Musikschülerinnen/Musikschüler nur insofern verwendet werden dürfen, wie es zur Erfüllung des Unterrichtsvertrages unbedingt erforderlich ist. Die Weitergabe dieser Daten an Dritte ist untersagt.

(2) Die Musikschulkraft erklärt, dass Sie die „Datenschutzhinweise der Berliner Musikschulen gemäß EU-Datenschutz-Grundverordnung“ gelesen hat und diesen zustimmt (Anlage 1). Sie sind Bestandteil dieses Vertrages.

§ 12 - Schlussbestimmungen

(1) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass außer den in diesem Vertrag geregelten Rechten und Pflichten keine weiteren Ansprüche aus dem Rahmenvertrag bestehen.

(2) Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, lückenhaft oder undurchführbar sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen, lückenhaften oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame Regelung treten, deren Wirkung der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgt haben.

Berlin, den _____

Unterschrift	Unterschrift
Musikschule (Bezirk)	Musikschullehrkraft

Anlage 1 zum Rahmenvertrag über die Tätigkeit als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit an der Musikschule *<Bezirk und ggf. Name der Musikschule einfügen>*

Datenschutzhinweise der Musikschule *<Bezirk und ggf. Name der Musikschule einfügen>* **gemäß EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)**

Diese Datenschutzhinweise informieren über die Erhebung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten von beauftragten Musikschullehrkräften durch die Berliner Musikschule. Darüber hinaus wird die Musikschullehrkraft über die Rechte aus dem Datenschutz informiert. Grundlage für diese Datenschutzhinweise sind die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und das Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG).

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Daten ist bei Vorliegen einer Einwilligung Artikel 6 Absatz 1 b) EU-DSGVO.

1. Wer ist für die Datenverarbeitung verantwortlich und an wen kann man sich wenden?
   a) Verantwortliche Stelle ist: _____

      <Bezirk, Musikschule, Straße, Hausnummer, PLZ, Ort, Telefon, Email-Adresse einfügen>

   b) Für den Datenschutz zuständige Person: _____

      <Bezirk, Name, Straße, Hausnummer, PLZ, Ort, Telefon, Email-Adresse einfügen>

2. Was sind personenbezogene Daten?

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 EU-DSGVO sind „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder meh-

reren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

3. Welche Daten werden auf welcher Rechtsgrundlage erhoben und wofür verwendet?

Zur Vertragserfüllung und statistische Zwecke:

a) Die Daten werden zur Erfüllung von vertraglichen Pflichten - dies beinhaltet auch die Durchführung von öffentlichen Veranstaltungen - gem. Artikel 6 Abs. 1 b EU-DSGVO erhoben und in einem IT-Fachverfahren für die Berliner Musikschulen gespeichert.

b) Folgende Daten der Musikschullehrkraft werden gespeichert:

    a. Name, Vorname, Adresse, Telefonnummern, E-Mail, Geburtsdatum, Geschlecht.

    b. Das zuständige Finanzamt, die Steuernummer, die Bankverbindung (Name, IBAN, BIC)

    c. Bewerbungsdaten, Vertragsdaten

    d. Die von der Musikschulkraft angenommenen Einzelaufträge / Sammelaufträge

    e. Die von der Musikschulkraft eingereichten Abrechnungen

    f. Der zahlungsrelevante Briefwechsel (z.B. die Jahresmitteilung an das Finanzamt)

    g. Briefwechsel, die die Vertragserfüllung betreffen

    h. Veranstaltungsmeldungen an die Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte (GEMA)

c) Für statistische Zwecke werden ausschließlich anonymisierte Daten verwendet.

Zur Vermittlung der Schülerin / des Schülers:

Name der Schülerin / des Schülers, Unterrichtsfach, Unterrichtsort und -tag

Daten für die Öffentlichkeitsarbeit und der Dokumentation der Musikschularbeit

a) Informationen in Broschüren und auf der Website

b) Informationen, die zur Charakterisierung des Unterrichts der Musikschullehrkraft dienen

c) Konzerttermine, Konzertprogramme, die von der Musikschullehrkraft zur Verfügung gestellte Vita einschließlich Bild, besondere Unterrichtsangebote, besondere Unterrichtserfolge

4. Wer kann auf die personenbezogenen Daten zugreifen?

Die erforderlichen Daten werden in einem IT-Fachverfahren gespeichert. Zugriff auf die Daten haben ausschließlich autorisierte und dem Datenschutz verpflichtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Abwicklung der Verträge im Rahmen der Musikschularbeit beauftragt sind. Dies gilt bezirksübergreifend für alle vorgenannten Personen.

5. Wie lange werden die personenbezogenen Daten gespeichert?

a) Die personenbezogenen Daten werden solange gespeichert, wie es für die Erfüllung der vertraglichen und gesetzlichen Pflichten erforderlich ist.

b) Sofern aufgrund handels-, steuer- und sozialrechtlicher oder sonstiger Aufbewahrungsfristen die Verpflichtung zu einer längeren Speicherung besteht, sind diese Fristen maßgeblich. In diesem Fall werden Ihre personenbezogenen Daten nach Ablauf der Frist gelöscht.

6. Welche Datenschutzrechte hat die Musikschullehrkraft?

a) Die betroffene Musikschullehrkraft kann jederzeit Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten verlangen (Artikel 15 EU-DSGVO).

b) Die betroffene Musikschullehrkraft hat das Recht, von der / dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen. Unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung hat die betroffene Person das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten – auch mittels einer ergänzenden Erklärung – zu verlangen (Artikel 16 EU-DSGVO).

c) Die betroffene Musikschullehrkraft hat das Recht, von der / dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich

gelöscht werden. Die / der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der in Artikel 17 (1) EU-DSGVO aufgeführten Gründe zutrifft.

d) Die betroffene Musikschullehrkraft hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, von der / dem Verantwortlichen die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen (Artikel 18 EU-DSGVO).

e) Die betroffene Musikschullehrkraft hat grundsätzlich das Recht auf Datenübertragbarkeit in maschinenlesbarer Form von einer verantwortlichen Stelle zu einer anderen verantwortlichen Stelle (Artikel 20 EU-DSGVO).

f) Die betroffene Musikschullehrkraft hat das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, rechtmäßigen und auf gesetzlicher Grundlage erfolgenden Datenverarbeitungen zu widersprechen (Artikel 21 EU-DSGVO).

7. Gibt es eine Pflicht zur Bereitstellung von Daten?

a) Zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten ist es erforderlich, dass die Musikschullehrkraft der Musikschule die entsprechenden personenbezogenen Daten zur Verfügung stellt. Ohne diese Daten ist es der Musikschule nicht möglich eine Vertragsbeziehung aufzunehmen bzw. aufrechtzuerhalten.

b) Die betroffene Person hat das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Der Widerruf ist zu richten an den behördlichen Datenschutzbeauftragten an die in Ziff. 1 genannte Kontaktadresse. Alle personenbezogenen Daten, die im Zuge der Kontaktaufnahme gespeichert wurden, werden in diesem Fall gelöscht. Die betroffene Person wird vor Abgabe der Einwilligung hiervon in Kenntnis gesetzt.

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorstehenden datenschutzrechtlichen Informationen sorgfältig gelesen und zur Kenntnis genommen habe. Ich erkläre mich mit der Erhebung und Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten durch die _____
<Name der Musikschule einfügen> einverstanden.

Berlin, den _____ _____

Unterschrift der Musikschullehrkraft

Senatsverwaltung für Finanzen

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschl. Senatskanzlei)

nachrichtlich an

die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Eigenbetriebe

Geschäftszeichen:
IV B 14 – TGAS 3101-1/2014-6-5

Bearbeiter/in:
Fr. Mießler

Zimmer: 3065

Telefon: 9020-3071
Telefax: 9020-283071
Britta.Miessler@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:
post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:
U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 11.10.2019

Rundschreiben IV Nr. 61/2019

Zustimmung zu Honorarregelungen und zu generellen Regelungen für Prüfervergütungen und für sonstige Vergütungen für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Landes Berlin (Bandbreitenregelung)
Anpassung und Überarbeitung der Bandbreiten für die Honorare ab 2019

Anlage

1. Rechtslage

Angelegenheiten freier Mitarbeiterinnen und freier Mitarbeiter des Landes Berlin sind keine „Personalangelegenheiten der Dienstkräfte“ i. S. d. § 6 Abs. 2 Buchst. d AZG. Der Erlass von Verwaltungsvorschriften obliegt daher nach Absatz 1 a.a.O. dem Senat, sofern nicht nach Abs. 2 Buchst. a a.a.O. die zuständige Senatsverwaltung gesetzlich zum Erlass von Ausführungsvorschriften ermächtigt ist.

Federführend für die Einbringung entsprechender Senatsvorlagen ist die fachlich jeweils zuständige Senatsverwaltung. Meinem Hause obliegt die Zustimmung zu Honorarregelungen und zu generellen Regelungen für Prüfervergütungen und für sonstige Vergütungen für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zertifikat seit 2011 audit berufundfamilie

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert.

§ 6 Abs. 6 AZG schreibt bei Verwaltungsvorschriften über die Erhebung von Einnahmen oder die Leistung von Ausgaben mit Wirkung auf die Bezirke vor, dass nur Bandbreiten vorgegeben werden sollen.

2. Verfahrensweise

Zur Verfahrensvereinfachung bitte ich, beim Erlass einer Regelung bzw. bei der Änderung bestehender Regelungen über Honorare, Prüfervergütungen oder sonstige Vergütungen für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter einschließlich der arbeitnehmerähnlichen Personen Folgendes zu beachten:

Meine Zustimmung gilt generell als erteilt, wenn die in der beigefügten Anlage für die dort genannten freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter vorgesehenen Beträge im Rahmen der genannten Bandbreiten von Ihnen festgelegt werden. Meine Mitzeichnung der Regelung ist in diesem Fall nicht mehr erforderlich. Ich bitte, mir die entsprechenden Verwaltungsvorschriften mit dem Vermerk „Die von SenFin vorgegebenen Bandbreiten werden nicht überschritten“ nur zur Information herzureichen.

Die Anhebung der Honorarsätze gilt mit sofortiger Wirkung. Mein Rundschreiben IV Nr. 15/2017 wird durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Die zusätzlich benötigten Haushaltsmittel für die Honorarerhöhungen sind zentral im Rahmen des Gesamtpersonalmittelansatzes berücksichtigt worden. Soweit bei den Senatsverwaltungen die zusätzlich zu leistenden Honorare zu einer Überschreitung der Personalmittelansätze führen, steht der entsprechende Ausgleich im Rahmen des Gesamtpersonalmittelansatzes zur Verfügung. Bei den Bezirken werden die Mehrkosten im Rahmen der Basiskorrektur ausgeglichen.

3. Hinweise zum Abschluss von Honorarverträgen

3.1 Die in der Anlage zu diesem Rundschreiben aufgeführten Beträge der Bandbreiten beziehen sich auf eine Zeitstunde (60 min). Ist eine kürzere oder längere Tätigkeit vereinbart, ist das Honorar anteilig zu berechnen.

3.2 Ersatz von Fahrtkosten
Honorarkräften, die ihren ständigen Wohnsitz nicht im Land Berlin haben, sowie Honorarkräften mit ständigem Wohnsitz in Berlin, die ihre Tätigkeit außerhalb Berlins erbringen, können Fahrtkosten in sinngemäßer Anwendung des Bundesreisekostenrechts ersetzt werden. Honorarkräfte, die im Tarifbereich ABC des VBB Berlin-Brandenburg ständig wohnen und dort ihre Honorartätigkeit ausüben, haben keinen Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten. Fahrtzeiten sind nicht berücksichtigungsfähig.

3.2. Ersatz der Umsatzsteuer
Ist eine Honorarkraft zur Abführung der Umsatzsteuer verpflichtet, kann die auf das Honorar entfallende Umsatzsteuer gesondert ersetzt werden. Die Umsatzsteuer ist unter Angabe der Umsatzsteuernummer oder der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer in der Rechnung gesondert auszuweisen.

3.3 Ausfallhonorar
Ein Ausfallhonorar kann gezahlt werden. Die Höhe des Ausfallhonorars und Fristen richten sich nach dem Einzelfall. Den verantwortlichen Dienststellen steht es frei, eigene Regelungen festzulegen.

3.4 Hinweis zur Abgrenzung Arbeitnehmer/Selbständige
Bei der Beauftragung der Honorartätigkeit ist darauf zu achten, dass die Tätigkeit selbständig ist, d.h., dass keine abhängige Beschäftigung vorliegt. Typische Anhaltspunkte für abhängige Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV ist die Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. S. hierzu und zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen das RS SenInnSport I Nr. 47/2010 sowie ergänzend RS SenFin IV Nr. 51/2018 sowie RS SenFin IV Nr. 6/2017. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben zur Thematik „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ ein Gemeinsames Rundschreiben mit Datum vom 21.03.2019 veröffentlicht. Das im Rundschreiben SenInnSport I Nr. 47/2010 als Anlage beigefügte Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 13.04.2010 wird damit mit Wirkung vom 01.07.2019 abgelöst.

3.5 Hinweis zu arbeitnehmerähnlichen Personen
Es ist die besondere Rechtstellung von arbeitnehmerähnlichen Personen zu beachten. Sie sind zwar wie die übrigen Honorarkräfte Selbständige, ihnen werden aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber und der einem Arbeitnehmer vergleichbaren sozialen Schutzbedürftigkeit einige gesetzliche Schutzrechte eingeräumt, z.B. Urlaub nach dem Bundesurlaubgesetz. Orientierungshinweise zur Feststellung der Arbeitnehmerähnlichkeit einer Honorarkraft enthält das Rundschreiben SenFin IV Nr. 31/2019.

Im Auftrag
Mayr

Anlage zum Rundschreiben IV Nr. 61/2019 vom 11.10.2019

Folgende Honorare werden von der Senatsverwaltung für Finanzen für die Vergütung der Tätigkeit der Freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfohlen:

1. Lehrtätigkeiten (z.B. Einzelvorträge, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Kurse, Lehrgänge, Supervisionen und Podiumsdiskussionen), besondere Prüfertätigkeiten (Honorar je Stunde = 60 min)

	Stundensatz	Tagespauschale (mind. 6 Stunden)
Gruppe 1.1 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der EntgeltO) erfordert und die von hervorgehobener Bedeutung ist, wenn die Gewinnung einer besonders qualifizierten Honorarkraft für die Durchführung der Veranstaltung unabdingbar ist	Bis 168 €	
Gruppe 1.2 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der EntgeltO) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	42 € bis 81 €	226 € bis 602 €
Gruppe 1.3 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	31 € bis 47 €	163 € bis 347 €
Gruppe 1.4 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	26 € bis 38 €	137 € bis 283 €
Gruppe 1.5 Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert	21 € bis 32 €	114 € bis 237 €

2. Verhandlungsdolmetschen, Sprachmittlung und fremdsprachliche Assistenz (Honorare je Stunde = 60 Minuten)

Gruppe 2.1 Für Tätigkeiten des Verhandlungsdolmetschens bei allseitiger Verwendung (allseitige Verwendung setzt die Fähigkeit voraus, ohne Rücksicht auf die Zahl der Teilnehmer in Konferenzen oder bei Besprechungen zwischen führenden Persönlichkeiten auf den wesentlichen Fachgebieten des Ressorts und ggf. auch auf einzelnen ressortfremden Fachgebieten zu dolmetschen)	41 € bis 57 €
Gruppe 2.2 Für Tätigkeiten des Verhandlungsdolmetschens bei vielseitiger Verwendung (vielseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, auf mehreren Fachgebieten zu dolmetschen)	38 € bis 52 €
Gruppe 2.3 Für Tätigkeiten des Verhandlungsdolmetschens	34 € bis 48 €
Gruppe 2.4 Für Tätigkeiten der Sprach- und Integrationsmittlung mit entsprechender Qualifikation	19 € bis 34 €
Gruppe 2.5 Für fremdsprachliche Assistenz und sonstige sprachmittelnde Tätigkeit	15 € bis 24 €

3. Sonstige Tätigkeiten (z.B. Einzel- und Gruppenbetreuung, Helfer- und Beratungstätigkeiten, Prüfertätigkeiten) (Honorare je Stunde = 60 Minuten)

Gruppe 3.1 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der EntgeltO) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	22 € bis 35 €
Gruppe 3.2 Für Tätigkeit, die die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	17 € bis 29 €
Gruppe 3.3 Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	14 € bis 21 €
Gruppe 3.4 Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert	12 € bis 17 €

Anmerkungen zur Gruppe 1

Lehrtätigkeit ist solche, bei der die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten der Tätigkeit das Gepräge gibt. Hierfür ist üblicherweise eine entsprechende Vorbereitung (z.B. Erarbeitung eines Scripts) und ggf. Nachbereitung erforderlich, die mit dem Honorar abgegolten wird. Die in der Klammer aufgeführte Aufzählung sind Beispiele für Lehrtätigkeit.

Prüfertätigkeiten gehören regelmäßig in die Gruppe 3. Als **besondere Prüfertätigkeit** kann solche der Gruppe 1 zugeordnet werden, die im engen Zusammenhang mit der Lehrtätigkeit der Honorarkraft steht. Das ist dann der Fall, wenn die Prüfertätigkeit sich auf eine durch die Honorarkraft durchgeführte Lehrtätigkeit bezieht. Als besondere Prüfertätigkeit kann auch solche der Gruppe 1 zugeordnet werden, wenn sie einen der Lehrtätigkeit vergleichbaren Vor- und Nachbereitungsaufwand beinhaltet.

Die Honorarsätze der Gruppe 1 können auch zur Vergütung der Tätigkeiten der Gruppe 3 verwendet werden, bei der der Vor- und Nachbereitungsaufwand vergleichbar dem für Lehrtätigkeit ist. Die Beurteilung, bei welcher Tätigkeit diese Voraussetzungen vorliegen, obliegt der verantwortlichen Dienststelle.

Die Tagespauschale ist zu verwenden, wenn eine Veranstaltung mindestens sechs Stunden Lehrtätigkeit (ohne Pausenzeiten) umfasst.

Anmerkungen zur Gruppe 2

Gruppe 2.4:
Die Anforderungen sind erfüllt, wenn die Honorarkraft eine Zusatzqualifikation als Sprach- und Integrationsmittler/in (SprInt) absolviert hat. Die Anforderung ist ebenfalls erfüllt, wenn von der Fachverwaltung ein vergleichbares Qualifikationsniveau festgestellt wird. Das Berufsbild beinhaltet Komponenten der Sozialarbeit. Der Einsatz ist daher vorrangig in den Bereichen Bildung, Jugend, Gesundheit und Soziales vorgesehen, ist jedoch auch in anderen Bereichen möglich.

Gruppe 2.5:
Neben der fremdsprachlichen Assistenz wird hier die sonstige sprachmittelnde Tätigkeit zugeordnet, die nicht die Qualifikationsanforderungen der Gruppe 2.4 aufweist.

Anmerkungen zur Gruppe 3

Der Gruppe 3 werden Tätigkeiten zugeordnet, die nicht zu den Lehrtätigkeiten oder den sprachmittelnden Tätigkeiten gehören. Die im Klammerzusatz aufgeführten Tätigkeiten beziehen sich historisch bedingt auf Tätigkeiten, die im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich vorkommen, andere Bereiche und Tätigkeiten sind damit nicht ausgeschlossen. Prüfertätigkeit gehört regelmäßig in die Gruppe 3, siehe auch Anmerkung zur Gruppe 1.

Ausnahmeregelungen zur Anwendung der Bandbreiten

1. In besonders begründeten Einzelfällen kann bei Tätigkeiten, die außergewöhnliche oder spezielle Kenntnisse erfordern, ein Honorar vereinbart werden, das über das Honorar der maßgebenden Honorargruppe hinausgeht. Die Gründe sind aktenkundig zu machen.

2. Für Tätigkeiten, die sich aufgrund ihrer Eigenart nicht in das Gefüge der Bandbreiten einordnen lassen, kann das Honorar nach den Umständen des Einzelfalls bestimmt werden. Das kann z.B. bei ausgewählten künstlerischen Tätigkeiten der Fall sein.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Allgemeine Verfügung über Honorare
für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin und bei den Sozialen Diensten der Justiz Berlin

Vom 21.12.2020

JustVA III A 10

Telefon: 9013 - 3149 oder 9013 -0, intern 913 - 3149

Aufgrund des § 6 Absatz 2 Buchstabe b AZG wird bestimmt:

1. Allgemeines

(1) Diese Allgemeine Verfügung gilt für Vereinbarungen von Honoraren mit freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeitern, die entgeltlich Freizeit- und Behandlungsangebote für Inhaftierte im Berliner Justizvollzug anbieten. Sie findet auch für die abzuschließenden Honorarverträge freier Mitarbeiterinnen und freier Mitarbeiter im Bereich der Sozialen Dienste der Justiz im Rahmen von Veranstaltungen der Gerichts- und Bewährungshilfe Anwendung.

(2) Zahlen Zuwendungsempfänger (§§ 23, 44 LHO) Honorare für Angebote, so sind die in der Anlage ausgewiesenen Beträge bei der Bemessung der Zuwendungen zugrunde zu legen. Nummer 1.3 der Anlage 1 zu § 44 LHO (Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur institutionellen Förderung – ANBest-I) gilt entsprechend.

2. Angebote und Veranstaltungen

Zu den Angeboten und Veranstaltungen nach Nummer 1 Absatz 1 gehören:

a) Vorträge, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Kurse, Lehrgänge, Einzel- und Gruppenangebote für Gefangene zur Verbesserung der Sozial- und Legalprognose. Hierzu zählen auch Angebote zur strukturierten Freizeitgestaltung und Angebote zur religiösen Betreuung und Begleitung,
b) Einzel- und Gruppenbetreuung sowie Helfertätigkeiten einschließlich der hierzu gehörenden Zusammenhangsarbeiten (z.B. Unterstützung bei Veranstaltungen) und
c) Verhandlungsdolmetscher- und Gebärdendolmetschertätigkeiten.

3. Bemessungskriterien, Honorarhöhe, Ausfallhonorar

(1) Die Höhe der Honorare bemisst sich nach der erforderlichen Qualifikation der Honorarkraft, Erfahrung und Fähigkeiten in Bezug auf das zu erteilende Angebot. Für die Eingruppierung sind die in der Anlage vorgegebenen Honorarsätze verbindlich. Mit dem Honorar sind die Vorbereitungszeit, das Erstellen von Konzepten und andere zusammenhängende Arbeiten (insbesondere das Erstellen von Arbeitspapieren, Korrekturen von schriftlichen Arbeiten, Diskussionsteilnahme nach der Veranstaltung) abgegolten.

(2) In besonders begründeten Einzelfällen, bei denen außergewöhnliche oder spezielle Kenntnisse erforderlich sind, können die Leiterin oder der Leiter der

Justizvollzugsanstalt sowie die Leiterin oder der Leiter der Sozialen Dienste der Justiz Honorare vereinbaren, die über die in der Anlage ausgewiesenen Honorarsätze hinausgehen. Die besonderen Gründe müssen aktenkundig gemacht werden. Die Befugnis nach Satz 1 kann auf die fachlich zuständige Vertretung übertragen werden.

(3) Die Honorarkräfte erhalten als Ausgleich für den Zeitaufwand vom Betreten der Justizvollzugsanstalt bis zum Erreichen des Durchführungsorts ihrer Tätigkeit (Zugangszeit) eine Vergütung pro Tätigkeitstag nach Maßgabe des in der Anlage festgelegten Satzes.

(4) Für die Teilnahme an - von der Justizvollzugsanstalt oder den Sozialen Diensten der Justiz festgesetzten - Besprechungen mit Bediensteten können Honorarkräfte eine Vergütung nach Maßgabe des in der Anlage festgelegten Satzes erhalten. Die Vergütung wird nach der Dauer der Besprechung berechnet und anteilig festgesetzt, dabei ist eine angefangene Viertelstunde auf eine Viertelstunde aufzurunden.

(5) Honorare für Verhandlungsdolmetscherinnen und Verhandlungsdolmetscher sowie Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher werden entsprechend Nummer 3 Absatz 4 Satz 2 bemessen.

(6) Sofern Honorarkräfte in mehreren Justizvollzugsanstalten mit den gleichen Aufgaben betraut sind, verständigen sich die betreffenden Anstalten über die Eingruppierung entsprechend der Anlage.

(7) Ein Ausfallhonorar kann gezahlt werden. Die Höhe des Ausfallhonorars und Fristen richten sich nach dem Einzelfall. Den verantwortlichen Dienststellen steht es frei, eigene Regelungen festzulegen.

4. Zeitliche Bemessungskriterien

(1) Die in der Anlage aufgeführten Beträge beziehen sich auf eine Zeitstunde (60 min). Ist eine kürzere oder längere Tätigkeit vereinbart, ist das Honorar anteilig zu berechnen. Pausen sind nicht einzubeziehen.

(2) Dauert eine Veranstaltung nach Nummer 2 länger als die ursprünglich vereinbarte Zeit, besteht kein Anspruch auf ein zusätzliches Honorar. Sofern Veranstaltungen nach Nummer 2 kürzer als die ursprünglich vereinbarte Zeit durchgeführt werden, verringert sich das Honorar entsprechend, sofern die Zeit nicht in Absprache mit der Justizvollzugsanstalt oder den Sozialen Diensten der Justiz nachgeholt wird.

5. Auswahl der freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter

Die Auswahl der freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter, die Entscheidung über die Anzahl der nach den Erfordernissen des Einzelfalles zu vergütenden Stunden und die Entscheidung über die Höhe des Honorars nach der Anlage treffen die für die Maßnahme jeweils fachlich und inhaltlich Verantwortlichen. Die Vorschriften des Haushaltsrechts sind zu beachten; insbesondere die Grundsätze der Notwendigkeit von Ausgaben, der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§§ 6, 7 und 57 LHO).

6. Dienstaufgabe

Dienstkräfte des Landes Berlin erhalten für eine Tätigkeit im Rahmen der Veranstaltungen nach Nummer 2 kein Honorar, wenn diese Tätigkeit nach dem Geschäftsverteilungsplan oder aufgrund einer besonderen Anordnung der Dienststelle zu ihrem Aufgabenbereich gehört. Es

gilt die Verordnung über die Nebentätigkeit für Beamte (NtVO) in der jeweils geltenden Fassung.

7. Fahrtkosten

Honorarkräften, die ihren ständigen Wohnsitz nicht im Land Berlin haben, sowie Honorarkräften mit ständigem Wohnsitz in Berlin, die ihre Tätigkeit außerhalb Berlins erbringen, können Fahrtkosten in sinngemäßer Anwendung des Bundesreisekostenrechts ersetzt werden. Honorarkräfte, die im Tarifbereich ABC des VBB Berlin-Brandenburg ständig wohnen und dort ihre Honorartätigkeit ausüben, haben keinen Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten. Fahrtzeiten sind nicht berücksichtigungsfähig.

8. Steuerpflicht

Die freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter sind bei Abschluss des Honorarvertrages ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass:

a) es sich bei der Höhe des Honorars um einen Bruttobetrag handelt. Ist eine Honorarkraft zur Abführung der Umsatzsteuer verpflichtet, kann die auf das Honorar entfallende Umsatzsteuer gesondert ersetzt werden. Die Umsatzsteuer ist unter Angabe der Umsatzsteuernummer oder der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer in der Rechnung gesondert auszuweisen,
b) die Honorarkraft die Bestimmungen des Steuerrechts in eigener Verantwortung zu beachten und evtl. Steuern aller Art selbst zu entrichten hat,
c) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle keine Steuern einbehält und sie demzufolge auch nicht an das zuständige Finanzamt abführt,
d) die Behörde ihren Meldepflichten an die Finanzämter nach der Mitteilungsverordnung (MV) vom 7. September 1993 - in der jeweils geltenden Fassung - nachkommen wird.

9. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Allgemeine Verfügung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt die Allgemeine Verfügung über Honorare für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin und bei den Sozialen Diensten der Justiz vom 20. Dezember 2017 (ABl. Nr. 1 / 05.01.2018, S. 5).

(2) Diese Allgemeine Verfügung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Berlin, 21.12.2020.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
Im Auftrag

Richard

Anlage
zur Allgemeinen Verfügung über Honorare für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin und bei den Sozialen Diensten der Justiz

Abschnitt A

Aufgaben aus Lehr- und Trainertätigkeiten sowie spezifischen Gruppenleitungen (Honorar je Stunde = 60 min)

Für Vorträge, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Kurse, Lehrgänge, Einzel- und Gruppenangebote für Gefangene zur Verbesserung der Sozial- und Legalprognose, für eine strukturierte Freizeitgestaltung und zur religiösen Begleitung und Betreuung werden folgende Honorare gewährt:	
Gruppe 1	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der EntgeltO zum TV-L) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert (z.B. sonderpädagogische Angebote, Alphabetisierungskurse, Leitung von Anti-Aggressionstrainings, Leitung von Gruppen, die besondere Fach- und Spezialkenntnisse erfordern)	42 €
Gruppe 2	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH), eine Meisterprüfung (für die Erteilung fachpraktischen Unterrichts) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert (z.B. Soziale Kompetenz-Trainings, Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache)	31 €
Gruppe 3	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene Fachschulausbildung, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert (z.B. Arbeit mit Suchtmittelabhängigen, sozialpraktische Problemlösungsgruppen, Entlassungsvorbereitungskurse)	26 €
Gruppe 4	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Angebot keine spezielle Ausbildung erfordert (Freizeitgestaltung wie z.B. Lehrgänge für kreatives Gestalten, Musik, Sport, Entspannungstechniken)	21 €

Abschnitt B

Betreuungsaufgaben und sonstige Tätigkeiten

Für Einzel- und Gruppenbetreuung sowie sonstige Tätigkeiten werden folgende Honorare gewährt:	
Gruppe 1	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der EntgeltO zum TV-L) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	22 €
Gruppe 2	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH), eine Meisterprüfung (für die Erteilung fachpraktischen Unterrichts) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	17 €
Gruppe 3	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene Fachschulausbildung, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	14 €
Gruppe 4	
Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, deren Angebot keine spezielle Ausbildung erfordert (z.B. Helfertätigkeiten bei Veranstaltungen einschließlich der hierzu gehörenden Zusammenhangsarbeiten)	12 €

Abschnitt C

Kulturveranstaltungen

Für Kulturveranstaltungen (Lesungen, Konzerte, Theateraufführungen, etc.) kann ein Honorar vereinbart werden	35 €

Abschnitt D

Verhandlungsdolmetscherinnen/Verhandlungsdolmetscher und Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher

Gruppe 1	
Verhandlungsdolmetscherinnen und Verhandlungsdolmetscher bei vielseitiger Verwendung (vielseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, auf mehreren Fachgebieten zu dolmetschen)	38 €
Gruppe 2	
Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher	52 €

Abschnitt E

Teilnahme an Besprechungen und Zugangszeit

Vergütung für die Teilnahme an von der Justizvollzugsanstalt oder den Sozialen Diensten der Justiz festgesetzten Besprechungen/Fachkonferenzen mit Bediensteten	15 €
Vergütung für den Zeitaufwand vom Betreten der Justizvollzugsanstalt bis zum Erreichen des Durchführungsorts der Tätigkeit (Zugangszeit)	4,00 € je Tätigkeitstag

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz)

vom 14. August 2018, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 5.Oktober 2021, in Kraft getreten am 23.Oktober 2021.

Inhalt

- 1. Geltungsbereich
- 2. Tätigkeiten
- 3. Honorarvertrag
- 4. Honorarhöhe, Bemessungskriterien
- 5. Nebenkosten
- 6. Auswahl der freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter, Dienstaufgabe
- 8. Steuerpflicht
- 9. Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen
- 10. Inkrafttreten, Außerkrafttreten
- Anlage
- Hier erhalten Sie weitere Informationen:
- Archiv:

Versionsarchiv

Auf Grund des § 6 Absatz 1 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes wird bestimmt:

1. Geltungsbereich

(1) Diese Verwaltungsvorschriften gelten für die Vereinbarung von Honorarverträgen mit freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeitern (Honorarkräfte) über die in Nummer 2 aufgeführten Tätigkeiten des Bereiches Sozialwesen der für Soziales zuständigen Senatsverwaltung, ihren nachgeordneten Einrichtungen und in den Bereichen Sozialwesen der Bezirksämter und in den ihnen nachgeordneten nicht rechtsfähigen Anstalten.

(2) Verträge mit Honorarkräften dürfen nur geschlossen oder verlängert werden, wenn vorher geprüft und aktenkundig gemacht worden ist, dass die anstehende Tätigkeit nicht auch einer vorhandenen Dienstkraft im Hauptamt oder einer geeigneten Überhangkraft übertragen werden kann.

(3) Diese Verwaltungsvorschriften gelten mit Ausnahme der Nummer 4 Absatz 4 auch für die Vereinbarung von Honorarverträgen für Tätigkeiten nach Nummer 2 zwischen Zuwendungsempfängerinnen oder Zuwendungsempfängern (§§ 23, 44 der Landeshaushaltsordnung) und Honorarkräften. Nummer 1.3 der Anlage 1 zu § 44 der Landeshaushaltsordnung (Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur institutionellen Förderung) gilt entsprechend.

2. Tätigkeiten

Zu den Tätigkeiten nach Nummer 1 Absatz 1 gehören

- a) Einzelvorträge und sonstige Aufgaben aus der Lehrtätigkeit, Podiumsdiskussionen, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Kurse, Lehrgänge, Einzel- und Gruppensupervisionen, insbesondere im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften im Bereich Sozialwesen;
- b) Einzel- und Gruppenbetreuung sowie Einzel- und Gruppenberatung, Prüfertätigkeiten, Helfertätigkeiten und beschäftigungstherapeutische Maßnahmen einschließlich der hierzu gehörenden Zusammenhangsarbeiten;
- c) Sprachmittler-, Dolmetscher- und Gebärdendolmetschertätigkeiten.

3. Honorarvertrag

(1) Der Honorarvertrag ist schriftlich und unter Maßgabe der arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen zu schließen. In ihm sind insbesondere das vereinbarte Honorar, der jeweilige Honorarsatz, die zu erbringende weisungsfreie Leistung einschließlich eventueller Vorgaben zu Ort und Zeit der Leistungserbringung sowie sonstige Vereinbarungen, zum Beispiel zu Nebenkosten und zur Rechnungslegung, nach Maßgabe dieser Verwaltungsvorschriften festzulegen.

(2) Bei Vertragsabschluss ist

- a) eine Einverständniserklärung der Honorarkraft zur Speicherung der für die Vertragsabwicklung erforderlichen Daten im Rahmen der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuholen und
- b) die Honorarkraft auf die Rentenversicherungspflicht hinzuweisen.

4. Honorarhöhe, Bemessungskriterien

(1) Für die Höhe der Honorare sind mit Ausnahme der Regelung in Absatz 6 die in der Anlage aufgeführten Bandbreiten für die Zeiteinheiten Zeitstunde (60 Minuten), Doppelstunde (90 Minuten) und Tagespauschalen (mindestens sechs Zeitstunden an einem Tag) verbindlich. Innerhalb dieser Bandbreiten ist der jeweilige Honorarsatz nach Art, Umfang, Dauer und Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Tätigkeit und nach der erforderlichen Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeiten) der Honorarkraft zu bemessen. Für die Einordnung innerhalb einer Bandbreite können auch einzelfallbezogene Erwägungen berücksichtigt werden. Die genaue Bemessung ist mit den tragenden Gründen aktenkundig zu machen.

(2) Die Zeiteinheiten Zeitstunde und Doppelstunde können anteilig oder mehrfach vereinbart werden. Dabei ist der innerhalb der Bandbreite bemessene Honorarsatz pro Zeiteinheit zugrunde zu legen und gegebenenfalls prozentual zu erhöhen oder zu verringern.

(3) Im Honorarvertrag ist zu vereinbaren, dass die Verlängerung oder vorzeitige Beendigung einer im zeitlichen Umfang festgelegten Tätigkeit zu einer Erhöhung oder Verringerung des vereinbarten Honorars führt, wobei für jede volle Viertelstunde der anteilig auf eine Viertelstunde entfallende Teilbetrag des Honorarsatzes zugrunde zu legen ist.

(4) Die Leitung der auftraggebenden Stelle kann in besonders begründeten Einzelfällen bei Tätigkeiten, die außergewöhnliche oder spezielle Kenntnisse erfordern, ein Honorar vereinbaren, das über die in der Anlage ausgewiesenen Bandbreiten hinausgeht. Die besonderen Gründe müssen aktenkundig gemacht werden. Die Befugnis nach Satz 1 kann auf die fachlich zuständige Vertretung übertragen werden.

(5) Ein Ausfallhonorar kann nur vereinbart werden für:

- a) Lehrtätigkeiten für die folgenden Fälle:
  - aa) Ausfall einer Einzelveranstaltung, wenn die Absage der jeweiligen Veranstaltung die Honorarkraft erst nach 18 Uhr des vor dem Termin liegenden Tages erreicht; das Ausfallhonorar beträgt in diesen Fällen 30 Prozent des vereinbarten Honorars;
  - bb) Ausfall einer Veranstaltungsreihe wegen zu geringer Beteiligung oder aus einem anderen Grund, der nicht in der Person der Honorarkraft liegt; als Ausfallhonorar ist in diesen Fällen der vereinbarte Honorarsatz für eine Doppelstunde zu zahlen. Wird eine laufende

Veranstaltungsreihe vorzeitig beendet, so ist das Honorar nur für bereits erbrachte Lehrtätigkeiten zu zahlen; ein Ausfallhonorar ist nicht zu leisten.

- b) Dolmetschertätigkeiten, Sprach- und Integrationsmittlertätigkeiten sowie fremdsprachliche Assistenz, soweit durch die Aufhebung eines Termins, zu dem die Honorarkraft bestellt ist und dessen Aufhebung nicht durch einen in dieser Person liegenden Grund veranlasst ist, für diese Person ein Einkommensverlust entsteht und ihr die Aufhebung erst am Tag des Termins vor Ort mitgeteilt wird. Das Ausfallhonorar wird bis zu einem Betrag gewährt, der dem vereinbarten Honorarsatz für eine Stunde entspricht.

(6) Abweichend von den Absätzen 1 bis 4 werden graduierte oder staatlich geprüfte Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher sowie graduierte oder staatlich geprüfte Kommunikationshelferinnen und Kommunikationshelfer mit einem Honorarsatz in Höhe von 85 Euro pro Stunde vergütet. Zusätzlich werden die Fahrzeiten für Hin- und Rückfahrt in Höhe des Honorarsatzes gewährt. Das Honorar wird nach der Dauer der Tätigkeit zuzüglich der Fahrzeiten berechnet und festgelegt; dabei ist eine angefangene Viertelstunde auf eine volle Viertelstunde aufzurunden. Im Falle des Video-Ferndolmetschens (Onlineanbieter) wird anstelle des Honorars für Fahrzeiten eine Plattformgebühr in Höhe von 18 Euro pro Stunde, maximal 5 Stunden pro Tag, erstattet. Für die Vereinbarung eines Ausfallhonorars gelten die Regelungen des Absatzes 5 Buchstabe b entsprechend.

5. Nebenkosten

(1) Mit dem Honorar sind die zur angemessenen Durchführung der Tätigkeit erforderlichen Nebenarbeiten (insbesondere Vor- und Nachbereitung, Erstellen von Arbeitspapieren, Korrekturen von schriftlichen Arbeiten, Teilnahme an Konferenzen) und sämtliche Aufwendungen vorbehaltlich Satz 2 abgegolten. Fahrtkosten sowie Tage- und Übernachtungsgeld dürfen nur nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 vereinbart werden.

(2) Graduierten oder staatlich geprüften Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetschern sowie graduierten oder staatlich geprüften Kommunikationshelferinnen und Kommunikationshelfern werden Fahrtkosten innerhalb Berlins für die Hin- und Rückfahrt nach dem im Land Berlin geltenden Tarif des öffentlichen Personennahverkehrs erstattet.

(3) Unbeschadet von Absatz 2 können Honorarkräften, die ihren ständigen Wohnsitz nicht im Land Berlin haben, sowie Honorarkräften mit ständigem Wohnsitz in Berlin, die Tätigkeiten nach Nummer 1 Absatz 1, Nummer 2 außerhalb Berlins erbringen, Fahrtkosten sowie Tage- und Übernachtungsgeld in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostenrechts ersetzt werden. Die Gründe sind aktenkundig zu machen.

6. Auswahl der freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter, Dienstaufgabe

(1) Die Auswahl der freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter sowie die Entscheidung über den Umfang der Tätigkeit und über die Höhe des jeweiligen Honorars nach der Anlage trifft die jeweils fachlich zuständige Stelle unter Beteiligung des jeweiligen Beauftragten für den Haushalt. Die Vorschriften des Haushaltsrechts sind zu beachten; insbesondere die Grundsätze zur Notwendigkeit von Ausgaben und zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§§ 6, 7 der Landeshaushaltsordnung) sowie die Regelungen zu Verträgen mit Angehörigen des öffentlichen Dienstes (§ 57 der Landeshaushaltsordnung).

(2) Dienstkräfte des Landes Berlin erhalten für eine Tätigkeit nach Nummer 2 kein Honorar, wenn diese Tätigkeit nach dem Geschäftsverteilungsplan oder aufgrund einer besonderen Anordnung der Dienststelle zu ihrem Aufgabenbereich gehört. Im Übrigen gilt die Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten (Nebentätigkeitsverordnung) in der jeweils geltenden Fassung.

8. Steuerpflicht

Die freien Mitarbeiterinnen und freien Mitarbeiter sind spätestens bei Abschluss des Honorarvertrages ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass

- a) es sich bei der Höhe des Honorars um einen Betrag handelt, mit dem alle Aufwendungen vorbehaltlich Nummer 4 Absatz 6 Satz 2 und Nummer 5 Absatz 1 Satz 2 abgegolten sind,
- b) die Honorarkraft die Bestimmungen des Steuerrechts in eigener Verantwortung zu beachten und gegebenenfalls Steuern aller Art selbst zu entrichten hat,
- c) die zur Honorarzahlung verpflichtete Stelle keine Steuern einbehält und sie demzufolge auch nicht an das zuständige Finanzamt abführt,
- d) die auftraggebende Stelle ihren Meldepflichten an die Finanzämter nach der Verordnung über die Mitteilungen an die Finanzbehörden durch andere Behörden und öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten vom 7. September 1993 (BGBl. I S. 1554), die zuletzt durch Artikel 58 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003, (BGBl. I S. 2848) geändert worden ist, und dem Schreiben des Bundesministerium der Finanzen vom 25. März 2002 (Bundessteuerblatt 2002 Teil I S. 477) über die Anwendung der Verordnung über Mitteilungen an die Finanzbehörden durch andere Behörden und öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten nachkommen wird und
- e) die auf das Honorar entfallende Umsatzsteuer gesondert ersetzt wird, sofern diese nicht nach § 19 Absatz 1 des Umsatzsteuergesetzes unerhoben bleibt. Die Umsatzsteuer ist unter Angabe der Umsatzsteuernummer beziehungsweise der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer in der Rechnung gesondert auszuweisen und durch eine Bestätigung des Finanzamts nachzuweisen.

9. Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen

Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, erhalten bezahlten Erholungsurlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

10. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verwaltungsvorschriften treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt für Berlin in Kraft. Sie treten nach Ablauf von 10 Jahren außer Kraft.

(2) Das Rundschreiben über die Weiteranwendung der Verwaltungsvorschriften für Honorare im Sozialwesen (HonVSoz) vom 11. August 2016 ist mit dem Inkrafttreten dieser Verwaltungsvorschriften nicht mehr anzuwenden.

Anlage

- Anlage – Beträge

Hier erhalten Sie weitere Informationen:

- Rundschreiben I Nr. 9/2009 über Gewährung von Einzelfallhilfe im Rahmen der Eingliederungshilfe nach dem 6. Kapitel SGB XII außerhalb von Diensten nach dem 10. Kapitel SGB XII
- Ausführungsvorschriften zur Eingliederung behinderter Menschen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (AV Eingliederungshilfe – AV EH -)

Archiv:

- Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen mit den Änderungen vom 15.07.2014
- Rundschreiben Soz Nr. 06/2016 über die Weiteranwendung der Verwaltungsvorschriften für Honorare im Sozialwesen (HonVSoz)

Abteilung Soziales

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Oranienstraße 106
10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-0

Fax: (030) 9028-2063

E-Mail

Hinweis: Bitte richten Sie Anfragen im Zusammenhang mit Sozialleistungen direkt an die für Sie zuständige Behörde. Die Senatsverwaltung für Soziales entscheidet nicht über Anträge und führt keine Einzelfallberatung durch.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Anlage zu den Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz)

Versionsarchiv

Abschnitt A (Nummer 2 Buchstabe a)

Für Einzelvorträge, sonstige Aufgaben aus der Lehrtätigkeit, Einzel- und Gruppensupervisionen, Arbeitsgemeinschaften sowie Podiumsdiskussionen werden folgende Honorare gewährt:

Unterabschnitt I

Honorar je Doppelstunde (90 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (bis 252,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vergleiche Protokollerklärung Nummer 1 zu Teil I der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) erfordert und die von hervorgehobener Bedeutung ist, wenn die Gewinnung einer besonders qualifizierten Honorarkraft für die Durchführung der Veranstaltung unabdingbar ist.

Gruppe 2 (63,00 € bis 121,50 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vergleiche Protokollerklärung Nummer 1 zu Teil I der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 3 (47,00 € bis 70,50 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom Fachhochschule) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 4 (38,00 € bis 57,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse,

Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 5 (32,00 € bis 48,00 €)
Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert.

Honorarkräfte als Betreuerinnen und Betreuer von Gruppen und andere freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter (insbesondere Helferinnen und Helfer) erhalten je Zeitstunde in Abhängigkeit von der für die Betreuungs- oder Helfertätigkeit erforderlichen Qualifikation und Dauer der Tätigkeit ein Honorar nach Abschnitt B Unterabschnitt I.

Unterabschnitt II

Tagespauschalen für Tätigkeiten mit einem zeitlichen Umfang von mindestens 6 Stunden (je 60 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (226,00 € bis 602,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vergleiche Protokollerklärung Nummer 1 zu Teil I der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 2 (163,00 € bis 347,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom Fachhochschule) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 3 (137,00 € bis 283,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 4 (114,00 € bis 237,00 €)
Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert.

Unterabschnitt III

Für Betreuer von Gruppen bei internatsmäßiger Unterbringung (Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (95,00 € bis 182,25 €)
Für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Unterabschnitts I Gruppe 2 als Betreuer mit Lehrtätigkeit, sofern sie Einzelvorträge im Sinne von Nummer 2 Buchstabe a halten, bis zur Dauer von höchstens 1,5 Doppelstunden.

Gruppe 2 (70,00 € bis 105,75 €)
Für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Unterabschnitts I Gruppe 3 als Betreuer mit Lehrtätigkeit, sofern sie Einzelvorträge im Sinne von Nummer 2 Buchstabe a halten, bis zur Dauer von höchstens 1,5 Doppelstunden.

Gruppe 3 (59,00 € bis 85,50 €)
Für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Unterabschnitts I Gruppe 4 als Betreuer mit Lehrtätigkeit, sofern sie Einzelvorträge im Sinne von Nummer 2 Buchstabe a halten, bis zur Dauer von 1,5 Doppelstunden.

Gruppe 4 (14,58 €)
Für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des Unterabschnitts I Gruppe 1, 2 oder 3 als Betreuer für die Zeit nach Beendigung der Lehrtätigkeit bis zum Ende der Betreuungstätigkeit bis zur Höchstdauer von 10,5 Stunden je Zeitstunde.

Freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter der Gruppen 1, 2 oder 3 erhalten für den Bereitschaftsdienst nach 22.00 Uhr bis zum Beginn des nächsten Arbeitstages in begründeten Einzelfällen einen Zuschlag von insgesamt 26,25 €.

Abschnitt B (Nummer 2 Buchstabe b)

Betreuungs- und Beratungsmaßnahmen sowie Prüfertätigkeiten

Unterabschnitt I

Für

- die Beratung und sozialpädagogische Einzel- und Gruppenbetreuung
- sowie zur Teilnahme an notwendigen Supervisionen,
- die Leitung von Senioreninteressengruppen,
- die Leitung von Gruppen in Vorbereitung auf das Seniorenalter,
- die Leitung beschäftigungstherapeutischer Maßnahmen

Honorar je Zeitstunde (60 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (22,00 € bis 35,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vergleiche Protokollerklärung Nummer 1 zu Teil I der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 2 (17,00 € bis 29,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom Fachhochschule) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 3 (14,00 € bis 21,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 4 (12,00 € bis 17,00 €)
Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert.

Unterabschnitt II

Für Prüfertätigkeiten

Honorar je Zeitstunde (60 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (22,00 € bis 35,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vergleiche Protokollerklärung Nummer 1 zu Teil I der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 2 (17,00 € bis 29,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom Fachhochschule) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 3 (14,00 € bis 21,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Unterabschnitt III

Für die Betreuung von Gruppen, Helfertätigkeit bei der Beratung, bei sozialpädagogischer Einzel- und Gruppenbetreuung und in anderen Fällen

Honorar je Zeitstunde (60 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (14,00 € bis 21,00 €)
Für Tätigkeit, die eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.

Gruppe 2 (12,00 € bis 17,00 €)
Für Tätigkeit, die keine spezielle Ausbildung erfordert.

Abschnitt C (Nummer 2 Buchstabe c)

Verhandlungsdolmetscherinnen bzw. Verhandlungsdolmetscherinnen, Sprach- und Integrationsmittlerinnen bzw. Sprach- und Integrationsmittler und fremdsprachliche Assistentinnen bzw. fremdsprachliche Assistenten

Honorar je Zeitstunde (60 Minuten; Honorarrahmen von ….. € bis ….. €)

Gruppe 1 (15,00 € bis 24,00 €)
Für fremdsprachliche Assistentinnen und fremdsprachliche Assistenten sowie für

Sprachmittlungstätigkeit.

Gruppe 2 (19,00 € bis 34,00 €)
Für Sprach- und Integrationsmittlerinnen und Sprach- und Integrationsmittler mit entsprechender Qualifikation.

Gruppe 3 (34,00 € bis 48,00 €)
Für Verhandlungsdolmetscherinnen und Verhandlungsdolmetscher.

Gruppe 4 (38,00 € bis 52,00 €)
Für Verhandlungsdolmetscherinnen und Verhandlungsdolmetscher bei vielseitiger Verwendung (vielseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, auf mehreren Fachgebieten zu dolmetschen).

Gruppe 5 (41,00 € bis 57,00 €)
Für Verhandlungsdolmetscherinnen und Verhandlungsdolmetscher bei allseitiger Verwendung (allseitige Verwendung setzt die Fähigkeit voraus, ohne Rücksicht auf die Zahl der Teilnehmenden in Konferenzen oder bei Besprechungen zwischen führenden Persönlichkeiten auf den wesentlichen Fachgebieten des Ressorts und gegebenenfalls auch auf einzelnen ressortfremden Fachgebieten zu dolmetschen).

Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschlag für die Gruppen 1 bis 5 Für Tätigkeiten oder Einsatzbereitschaften in der Zeit

- zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr (Nachtarbeit)
- an Samstagen ab 13:00 Uhr oder
- an Sonn- und Feiertagen
  aufgrund einer in begründeten Einzelfällen im Honorarvertrag festgelegten Vereinbarung pro angefangener Stunde 3,00 €.

zur HonVSoz

Abteilung Soziales

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Oranienstraße 106
10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-0

Fax: (030) 9028-2063

E-Mail

Hinweis: Bitte richten Sie Anfragen im Zusammenhang mit Sozialleistungen direkt an die für Sie zuständige Behörde. Die Senatsverwaltung für Soziales entscheidet nicht über Anträge und führt keine Einzelfallberatung durch.

Ausführungsvorschriften über Honorare und Aufwandsentschädigungen der Volkshochschulen (AV Honorare VHS)

Vom 21.07.2022

SenBJF II G 7
Telefon: 90 249 5222
Intern 9 249-5222

Aufgrund des § 8 Abs. 3 des Erwachsenenbildungsgesetzes im Land Berlin vom 7. Juni 2021 (GVBI. 2021 S. 618) werden zur Ausführung des Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes die folgenden Ausführungsvorschriften erlassen:

1 - Geltungsbereich

(1) Diese Ausführungsvorschriften gelten für die mit freien Mitarbeitenden der Berliner Volkshochschulen zu schließenden Honorarverträge.

(2) Sie gelten außerdem für die Zahlung von Aufwandsentschädigungen für Mitglieder der bezirklichen Interessenvertretungen der frei- und nebenberuflichen Mitarbeitenden der Berliner Volkshochschulen (Kursleitendenvertretungen) gemäß § 11 Erwachsenenbildungsgesetz.

(3) Nach erfolgtem Beschluss des Steuerungsgremiums des Servicezentrums VHS sind diese Ausführungsvorschriften auch vom Servicezentrum VHS (nachfolgend unter der Nennung Volkshochschulen inbegriffen) anzuwenden.

2 - Tätigkeiten

(1) Kursleitende führen im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtung Kurse, Vortragsreihen, Wochen- und Wochenendseminare oder Einzelveranstaltungen durch. Diese können in Präsenzform, in Onlineformaten oder in Mischformen (z.B. Blended Learning) abgehalten werden. Darüber hinaus können Kursleitende Einstufungen und Beratungen für potentielle Kursteilnehmende durchführen (z.B. zur Bestimmung des Sprachniveaus).

(2) Prüfende und Prüfungsverantwortliche führen gemäß den jeweils geltenden Prüfungsordnungen Prüfungen durch bzw. gewährleisten deren ordnungsgemäße Durchführung.

(3) Freie Mitarbeitende können neben den Tätigkeiten nach Absatz 1 und 2 mit sonstigen Tätigkeiten (wie z.B. sonstige prüfungsbezogene Leistungen) beauftragt werden. Sie können an (Programm-) Planungskonferenzen, Fachkonferenzen und anderen Konferenzen teilnehmen.

3 - Verträge

(1) Bei nicht nur einmaliger Beauftragung im Kalenderjahr ist ein Rahmenvertrag mit der bzw. dem freien Mitarbeitenden schriftlich zu schließen. Es ist dafür das Muster der für Volkshochschulen zuständigen Senatsverwaltung zu nutzen.

(2) Art und Umfang der konkreten Leistung richten sich nach dem zwischen der Volkshochschule und der bzw. dem freien Mitarbeitenden vereinbarten Einzelauftrag. Der Einzelauftrag soll vor Veröffentlichung der Veranstaltung geschlossen werden. Er soll in Textform oder schriftlich erfolgen, sofern ein Rahmenvertrag gem. Absatz 1 vorliegt. Liegt ein solcher Rahmenvertrag nicht vor, soll der Einzelauftrag schriftlich geschlossen werden. Auch ein mündlich vereinbarter Einzelauftrag gilt. Ein Anspruch auf Vereinbarung eines Einzelauftrags besteht nicht.

(3) Der Einzelauftrag enthält neben dem vereinbarten Honorar mindestens eine Beschreibung des Auftrags und Vereinbarungen über Ort, Zeit und Dauer der jeweiligen Tätigkeit sowie im Falle des Fehlens eines Rahmenvertrags gem. Absatz 1 Hinweise gemäß Nr. 8. und Nr. 10.

(4) Bei Abschluss des Rahmenvertrages ist eine Einverständniserklärung der oder des freien Mitarbeitenden zur Erhebung, Verarbeitung und Speicherung der für die Vertragsabwicklung erforderlichen Daten im Rahmen der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuholen.

Wird bei nur einmaliger Beautragung kein Rahmenvertrag geschlossen ist die Einverständniserklärung nach Satz 1 mit der Beauftragung einzuholen.

(5) Die Kündigung eines Vertrages nach Abs. 1 und 2 hat schriftlich unter Angabe des Grundes zu erfolgen.

4 - Honorare

(1) Die Höhe der Honorare bemisst sich nach Art und Umfang der Leistung und der für die Durchführung erforderlichen Qualifikation der Honorarkraft.

(2) Es gelten die in der Anlage 1 Nummer 1 bis 4 aufgeführten Honorarsätze.

(3) Die Honorarsätze folgen der Entwicklung der tariflichen Entgelte für die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin. Die Anpassung erfolgt jeweils zum 1. August des darauffolgenden Kalenderjahres, erstmals ab 01. August 2024.

(4) Nebenarbeiten für Lehrtätigkeiten gemäß Nummer 2 Absatz 1, die über die Dauer der jeweiligen Veranstaltung hinaus zur angemessenen Durchführung erforderlich sind (z. B. Arbeiten zur Vor- und Nachbereitung der Veranstaltung, Erstellung von Arbeitspapieren, Korrekturen, allgemeine Betreuung der Teilnehmenden, Einrichtung von digitalen Kursräumen), sind mit dem Honorar abgegolten.

(5) Reise- und Aufenthaltskosten sind in der Regel mit dem Honorar abgegolten.

(6) In besonderen Fällen kann die für die Volkshochschule zuständige Amtsleitung entscheiden, dass Honorare für einzelne Leistungen den in der Anlage 1 genannten Höchstsatz übersteigen. Die Gründe sind aktenkundig zu machen.

5 - Ausfallhonorare

(1) Fallen Kurse aufgrund zu geringer Beteiligung oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen aus, setzen sich Volkshochschule und Kursleitende bzw. Kursleitender vorrangig ins Benehmen, ob die Leistung zu späterer Zeit oder in anderer Form erbracht werden kann. Sollte eine Vertragsanpassung für eine Partei nicht möglich oder nicht zumutbar sein, ist ein Ausfallhonorar wie folgt zu zahlen:

(a) Für einen Ausfall eines Kurses aufgrund zu geringer Beteiligung oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen, der vier Kalenderwochen oder weniger vor Kursbeginn angezeigt wird, ist ein Ausfallhonorar in Höhe von 10 Prozent des vereinbarten Honorars mit der Maßgabe zu zahlen, dass das Ausfallhonorar den Umfang des Honorars für zwei Unterrichtseinheiten nicht unterschreiten und für 20 Unterrichtseinheiten nicht überschreiten darf.

(b) Für Kurse gemäß § 43 - 45 Aufenthaltsgesetz (Integrationskurse), die aufeinander aufbauen, gilt Absatz 1 Buchstabe a zum Ausfallhonorar nur für den ersten abgesagten Kurs (Modul) der Kursreihe, sofern der Ausfall des Kurses vier Kalenderwochen oder weniger vor Kursbeginn angezeigt wird. Für Ausfälle von Folgekursen nach Satz 1 ist aufgrund zu geringer Beteiligung oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen ein Ausfallhonorar in Höhe von zwei Unterrichtseinheiten pro ausgefallenem Folgekurs zu zahlen.

(2) Für einen Abbruch eines Kurses aufgrund zu geringer Beteiligung oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen ist das Honorar für die geleisteten Unterrichtseinheiten zu zahlen, mindestens jedoch 10 Prozent des vereinbarten Honorars.

(3) Einzelne Kursstunden eines Kurses sollen nachgeholt werden, wenn sie zum geplanten Termin nicht stattfinden können.

(4) Fallen Kursstunden kurzfristig aufgrund des Nichterscheinens der Teilnehmenden oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen aus, ist das für die entsprechenden Kursstunden vereinbarte

Honorar in voller Höhe zu zahlen. Ein kurzfristiger Ausfall liegt vor, wenn der Ausfall weniger als 24 Stunden vor Kursbeginn von der Volkshochschule angezeigt wird.

(5) Fallen Einzelveranstaltungen aufgrund zu geringer Beteiligung oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen aus, kann ein Ausfallhonorar gezahlt werden, sofern dies vertraglich geregelt wurde.

(6) Fallen Prüfungen aufgrund des Nichterscheinens der zu prüfenden Person oder aus von der Volkshochschule zu vertretenden Gründen aus, kann ein Ausfallhonorar gezahlt werden, sofern dies vertraglich geregelt wurde.

6 - Fälligkeit und Zahlung der Honorare

(1) Die Honorare sind nach erbrachter Leistung fällig. Auf Antrag werden Abschlagszahlungen unter Berücksichtigung der Landeshaushaltsordnung geleistet.

(2) Ausfallhonorare gemäß Nummer 5 sind zwei Monate nach der ausgefallenen Leistung fällig. Ausfallhonorare gemäß Nummer 10 Abs. 8 und 9 sind nach Vorlage des vollständigen Antrags fällig.

7 - Aufwandsentschädigungen für Mitglieder der bezirklichen Interessenvertetungen der frei- und nebenberuflichen Mitarbeitenden der Berliner Volkshochschulen (Kursleitendenvertretungen)

(1) Gemäß §11 Erwachsenenbildungsgesetz erhalten gewählte Vertreterinnen und Vertreter der bezirklichen Kursleitendenvertretungen für die Teilnahme an Sitzungen mit den Programmbereichs- oder Volkshochschulleitungen auf Antrag und im Rahmen der dafür zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel eine Aufwandsentschädigung gemäß Anlage 1 Nummer 5.

(2) Für den Nachweis der Anspruchsberechtigung ist die Sitzungsteilnahme durch eigenhändige Unterschrift in der Teilnehmerliste zu dokumentieren.

(3) Die Kosten der Aufwandsentschädigungen trägt die betreffende Volkshochschule.

8 - Steuern, Sozialversicherung, Nebentätigkeitsverordnung

(1) Die freien Mitarbeitenden sind spätestens bei Vertragsabschluss ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass

a) es sich bei der Höhe des Honorars um einen Betrag inklusive ggf. anfallender Umsatzsteuer handelt,

b) sie die Bestimmungen des Steuerrechts in eigener Verantwortung zu beachten und gegebenenfalls Steuern jeglicher Art selbst zu entrichten haben,

c) die zur Honorarzahlung verpflichtete Volkshochschule ihren Meldepflichten an die Finanzämter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften nachkommen wird,

d) sie sich in eigener Verantwortung bei der Künstlersozialversicherung anmelden müssen, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen,

e) freie Mitarbeitende nach § 2 Satz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) rentenversicherungspflichtig sind.

(2) Werden verbeamtete Dienstkräfte des Landes Berlin als Kursleitende, Prüfende bzw. Prüfungsverantwortliche oder als freie Mitarbeitende mit sonstigen Tätigkeiten beauftragt, sind sie spätestens bei Vertragsabschluss darauf hinzuweisen, dass sie der Nebentätigkeitsverordnung für Berlin in der jeweils geltenden Fassung in eigener Verantwortung Folge zu leisten haben. Dies gilt sinngemäß auch für Tarifbeschäftigte.

(3) Bescheinigungen zur Erlangung der Umsatzsteuerbefreiung gemäß Umsatzsteuergesetz in der jeweils geltenden Fassung erstellt die Volkshochschule auf Antrag der bzw. des freien Mitarbeitenden.

9 - Fortbildungen

(1) Mit Zustimmung der Volkshochschulleitung können Fortbildungskosten auf schriftlichen Antrag erstattet werden.

(2) Zu Kursen an einer Berliner Volkshochschule, die der Fortbildung des bzw. der freien Mitarbeitenden dienen, kann auf vorherigen schriftlichen Antrag bei der veranstaltenden Volkshochschule ein kostenfreier Zugang gewährt werden.

10 - Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Die Statusfeststellung als arbeitnehmerähnliche Person erfolgt jährlich auf Antrag der bzw. des freien Mitarbeitenden. Bei einer Tätigkeit an mehreren Volkshochschulen sind die entsprechenden Volkshochschulen über das Ergebnis zu informieren.

(2) Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende haben bei einer Verteilung der Tätigkeit an der Volkshochschule auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch von 23 Arbeitstagen. Bei einer anderen Verteilung der Tätigkeit als auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Schwerbehinderte arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende haben einen Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 209 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Gemäß dem Berliner Bildungszeitgesetz haben arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende einen Anspruch auf Bildungszeit. Die Bildungszeit kann innerhalb des Vertragszeitraums auch zu Zeiten ohne tatsächliche Leistungsverpflichtung (z.B. an kursfreien Tagen) genommen werden.

(5) Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende erhalten auf Antrag freiwillige Zuschüsse des Landes Berlin nach Anlage 1 Nummer 6.1 und 6.2 in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kranken- und Pflegeversicherung,

a) wenn sie die Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung nachweisen,

b) wenn sie die Zahlung von Beiträgen zu einer eigenen, im Rahmen ihrer freiberuflichen Tätigkeit abgeschlossenen bzw. fortgeführten Kranken- und Pflegeversicherung nachweisen.

Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende, für die eine Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 231 Abs. 6 SGB VI vorliegt und die eine der Befreiung zugrundeliegende anderweitige Altersvorsorge nachweisen, erhalten einen freiwilligen Zuschuss bis zur Höhe des Zuschusses nach Anlage 1 Nummer 6.1.

Die Regelung gilt nicht für freie Mitarbeitende, die nach den Bestimmungen des Künstlersozialversicherungsgesetzes bei der Künstlersozialkasse versichert sind.

Die Höhe der Zuschüsse orientieren sich an den gesetzlich festgelegten Beitragssätzen.

Bei Beitragssatzänderungen erfolgt die Anpassung jeweils zum 1. August des darauffolgenden Kalenderjahres.

Die Zuschüsse entfallen auf das gezahlte Honorar einschließlich der gezahlten Ausfallhonorare gem. Absatz 8 und 9 sowie Nr. 5.

(6) Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende erhalten auf Antrag zu den nachgewiesenen Versicherungsbeiträgen einer Unfallversicherung einen freiwilligen pauschalen Zuschuss des Landes Berlin i.H.v. bis zu 130 EUR pro Kalenderjahr. Zuständig für die Gewährung des Zuschusses ist diejenige Volkshochschule, bei der zuletzt die Statusfeststellung nach Absatz 1 erfolgte, es sei denn, die Volkshochschulen haben sich auf ein anderes Verfahren verständigt. Über die Zahlung des Zuschusses

sind die Volkshochschulen zu informieren, bei denen die bzw. der arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende ebenfalls tätig ist.

(7) Bei unverschuldeter krankheitsbedingter Leistungsunfähigkeit soll die Volkshochschule unter Berücksichtigung der betrieblichen Umstände und der Teilnehmerinteressen der oder dem arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden zum Ausgleich der ersten zwei Tage ihrer bzw. seiner Leistungsunfähigkeit (sogenannte Karenztage) die Gelegenheit zum Nachholen der Leistung anbieten.

(8) Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende können bei einer ärztlich bestätigten unverschuldeten krankheitsbedingten Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar bei ihrer Volkshochschule beantragen. Dem Antrag der arbeitnehmerähnlichen Person ist insoweit zu entsprechen, dass ab dem dritten Tag der Leistungsunfähigkeit ein Ausfallhonorar in Höhe von 90 Prozent des voraussichtlich zu erzielenden Honorars für die Zeit der krankheitsbedingten Leistungsunfähigkeit bis zur Dauer von längstens sechs Wochen infolge derselben Krankheit zu gewähren ist. Die Berechnung dieser sechswöchigen Dauer beginnt am ersten Tag der Leistungsunfähigkeit. Wird die arbeitnehmerähnliche Person infolge derselben Krankheit erneut leistungsunfähig, so verliert sie wegen der erneuten Leistungsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 2 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn sie vor der erneuten Leistungsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit leistungsunfähig war.

(9) Absatz 8 gilt analog für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt wurden. Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende, die nicht in der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung versichert sind, haben nachzuweisen, dass die Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist.

(10) Die Volkshochschule prüft auf Antrag einer bzw. eines arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden eine Wiederbeauftragung nach Nichtbeschäftigung infolge von Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege naher Angehöriger mit dem Ziel, eine Wiederbeauftragung zu vereinbaren, sofern keine triftigen Gründe dagegensprechen. Kann eine Wiederbeauftragung nicht erfolgen, ist dies schriftlich unter Angabe des Grundes mitzuteilen.

11 - Freiwillige Zuschüsse für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterinnen vor und nach der Entbindung

(1) Für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit Ausnahme der §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 MuSchG. Die Volkhochschule zahlt arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen auf Antrag einen freiwilligen pauschalen Zuschuss des Landes Berlin nach Anlage 1 Nummer 6.3 für den Zeitraum von bis zu sechs Wochen vor und acht Wochen nach dem errechneten Entbindungstag sowie für den errechneten Entbindungstag; höchstens für 99 Tage. Für diesen Zeitraum entfällt die Pflicht zur Leistungserbringung und Vergütung. Für die Berechnung dieses Zeitraums ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt.

(2) Zuständig für die Ermittlung und Auszahlung des Zuschusses ist die Volkshochschule, bei der zuletzt die Statusfeststellung nach Nummer 10 Absatz 1 erfolgte. Fehlt die Statusfeststellung, ist spätestens mit dem Antrag nach Absatz 1 auch ein Antrag auf Statusfeststellung zu stellen. Über die Inanspruchnahme des Zuschusses sind die Volkshochschulen zu informieren, bei denen die arbeitnehmerähnliche Mitarbeitende ebenfalls tätig ist.

(3) Der Tagessatz des freiwilligen pauschalen Zuschusses orientiert sich an der Höhe des zweifachen Tagessatzes des Mutterschaftsgeldes der gesetzlichen Krankenkassen und ist der Anlage 1 zu entnehmen. Bei Tagessatzänderung erfolgt die Anpassung jeweils zum 1. August des darauffolgenden Kalenderjahres.

(4) Entscheidet sich die freie Mitarbeiterin gem. § 2 Abs. 3 Satz 3 MuSchG die vertraglich vereinbarte Leistung innerhalb der Schutzfristen ganz oder teilweise zu erbringen, so wird der Zuschuss gemäß

Absatz 1 um die entsprechenden Tage gemindert. Im Zeitraum der beabsichtigten Leistungserbringung gelten bei unverschuldeter krankheitsbedingter Leistungsunfähigkeit Nr. 10 Absatz 7 und 8.

12 - Änderungen

Über Änderungen der Höhe der Honorarsätze, Zuschüsse, Entgelte und Aufwandsentschädigungen informiert die für die Volkshochschulen zuständige Senatsverwaltung.

13 - Schlussvorschrift

Diese Ausführungsvorschriften treten am 01.08.2022 in Kraft. Sie treten mit Ablauf des 31.07.2027 außer Kraft. Die Ausführungsvorschriften über Honorare der Volkshochschulen vom 02. November 2013, die mit Schreiben vom 10.04.2019 verlängert wurden, werden durch sie ersetzt.

In Vertretung

Alexander Slotty
(Staatssekretär)

	Honorarsätze 1.8.2022 - 31.12.2022		**Honorarsätze 1.1.23 - 31.07.2023**		**Honorarsätze 1.8.2023 - 31.07.2024**	
	von	bis	von	bis	von	bis
1. Honorare für Präsenz- und Online-Lehrtätigkeit je Unterrichtseinheit (45 Minuten)						
Honorargruppe (HG) 1.1						
Für freie Mitarbeitende, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordert und die von hervorgehobener Bedeutung ist, wenn die Gewinnung eines/einer besonders qualifizierten freien Mitarbeiters/Mitarbeiterin für die Durchführung der Veranstaltung unabdingbar ist	75,94 €	126,00 €	75,94 €	126,00 €	79,54 €	131,99 €
Honorargruppe 1.2						
Für freie Mitarbeitende, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	39,14 €	60,75 €	39,14 €	60,75 €	41,00 €	63,64 €
Honorargruppe 1.3						
Für freie Mitarbeitende, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH)oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	28,21 €	37,01 €	28,21 €	37,01 €	29,55 €	38,76 €
Honorargruppe 1.4						
Für freie Mitarbeitende, deren Lehrtätigkeit eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	23,67 €	28,50 €	23,67 €	28,50 €	24,80 €	29,85 €
2. Honorare für die Durchführung von Prüfungen je Zeitstunde (60 Minuten)						
Für freie Mitarbeitende, deren Prüfungstätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeitenund eine gültige Prüferlizenz bzw. Bewerterlizenz oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert.	32,62 €		32,62 €		34,17 €	

	Honorarsätze 1.8.2022 - 31.12.2022		**Honorarsätze 1.1.23 - 31.07.2023**		**Honorarsätze 1.8.2023 - 31.07.2024**	
3.Teilnahme an Konferenzen, Beratungen, Einstufungen	von	bis	von	bis	von	bis
Honorargruppe 3.1.						
Honorar für die Teilnahme an von der VHS veranlassten (Programm-) Planungskonferenzen, Fachkonferenzen und anderen Konferenzen je Sitzung	28,50 €	57,00 €	28,50 €	57,00 €	29,85 €	59,71 €
Honorargruppe 3.2						
Einstufungen und Beratungen je Zeitstunde (60 Minuten)	28,00 €	40,50 €	30,00 €	40,50 €	30,00 €	42,42 €
4. Honorare für sonstige Tätigkeiten (z.B. sonstige prüfungsbezogene Leistungen) je Zeitstunde (60 Minuten)						
Honorargruppe 4.1.						
Für freie Mitarbeitende, deren Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	26,09 €	35,00 €	26,09 €	35,00 €	27,33 €	36,66 €
Honorargruppe 4.**2**						
Für freie Mitarbeitende, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder Diplom FH) oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	20,01 €	29,00 €	20,01 €	29,00 €	20,96 €	30,38 €
Honorargruppe 4.3						
Für freie Mitarbeitende, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten erfordert	16,66 €	21,00 €	16,66 €	21,00 €	17,45 €	22,00 €
Honorargruppe 4.4						
Für freie Mitarbeitende, deren Tätigkeit keine spezielle Ausbildung erfordert	13,00 €	17,00 €	13,00 €	17,00 €	13,62 €	17,81 €

	1.8.2022 - 31.12.2022	**1.1.23 - 31.07.2023**	**1.8.2023 - 31.07.2024**
5. Aufwandsentschädigung			
Aufwandsentschädigung für die Teilnahme an Beratungen der gewählten Vertretung der frei- und nebenberuflichen Mitarbeitenden mit den Programmbereichs- oder Volkshochschulleitungen.	31,00 €	31,00 €	31,00 €

6. freiwillige Zuschusszahlungen des Landes Berlin	
Zuschuss für	
6.1 Rentenversicherung	9,3% des vertraglich festgelegten Honorars
6.2 Kranken- und Pflegeversicherung	8,8% des vertraglich festgelegten Honorars
Summe aller Beitragssätze	18,1% des vertraglich festgelegten Honorars
6.3 Pauschaler Zuschuss vor und nach dem errechneten Entbindungstag, höchstens 99 Tage	26 EUR pro Kalendertag