

Sitzungsvorlage 78/2014**Umwandlung der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V.****in einen Zweckverband;****Zustimmung und Beitritt der Gemeinde Nordheim**Sachverhalt:

Der Gemeinderat weiß bereits seit längerem, dass die kommunalen Betriebskostenzuschüsse für die Musikschule einen zukunftsfähigen Betrieb nicht mehr gewährleisten. Im Juni 2013 wurde auch über die Überlegungen berichtet, die bisher als Verein bestehende Musikschule künftig als Zweckverband oder in anderer geeigneter Form zu führen. Gleichzeitig wurde über die Anhebung der Entschädigung für Honorarkräfte verhandelt sowie über eine Festanstellung bisheriger Honorarkräfte, deren Beschäftigung einem bestimmten Umfang überschreitet.

Nachfolgend wird dem Gemeinderat eine von der Stadt Lauffen einheitlich allen Musikschulmitgliedern zur Verfügung gestellte Sitzungsvorlage übermittelt. Der Sachverhaltsdarstellung und den ausführlichen Anlagen ist alles Wesentliche zu entnehmen. Entwickelt sich alles laut Planung, wird sich der Gemeindezuschuss pro Schüler von bisher 101 Euro auf künftig etwa 180 Euro erhöhen und damit knapp verdoppeln. Wie insbesondere der Anlage 5 entnommen werden kann, befindet sich die Musikschule damit im Vergleich mehrerer Musikschulen untereinander immer noch eher im unteren Bereich. Das ist zwar kein endgültiger Beweis, aber zumindest ein starkes Indiz für die Richtigkeit bzw. Notwendigkeit der beabsichtigten Änderungen. Die Verwaltung schließt sich dem nachfolgend aufgeführten, von der Stadt Lauffen formulierten Beschlussvorschlag an.

Beschlussvorschlag:

1. Der Umwandlung der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. in einen Zweckverband zum 01.01.2015 wird zugestimmt. Die Zweckverbandssatzung (Anlage 6) wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Gemeinde Nordheim tritt dem neu gegründeten Zweckverband „Musikschule Lauffen und Umgebung“ als Verbandsmitglied zum 01.01.2015 bei.
3. Die Honorare für die Honorarkräfte werden ab dem 01.01.2015 von 22€/Std. auf 25€/Std. angehoben.
4. Die Lehrkräfte, welche im Jahr 2014 mehr als 50 % beschäftigt waren, werden ab dem 01.01.2015 in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Sachstand:

Der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. wurde 1976 gegründet.

Aktuell werden von der Musikschule 1.222 Schülerinnen und Schüler aus den Gemeinden Brackenheim, Cleeborn, Erligheim, Flein, Güglingen, Kirchheim, Lauffen, Neckarwestheim, Nordheim, Pfaffenhofen, und Talheim unterrichtet. Zusätzlich werden derzeit 178 Schüler/innen über das Programm Singen-Bewegen-Sprechen musikalisch an den Kindergärten gefördert.

Über das gesamte Jahr 2013 betrachtet wurden 1.768 Schülerinnen- u. Schüler unterrichtet.

Seit Gründung der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. sind die Schülerzahlen kontinuierlich gestiegen. Zudem engagiert sich die Musikschule zunehmend im schulischen Bereich, ist bei vielen kulturellen Veranstaltungen vertreten (2013 ca. 55 Veranstaltungen) und bestreitet auf Grund ihrer außergewöhnlich guten Ausbildungsarbeit sogar Landes- und Bundeswettbewerbe.

In der Vorstandssitzung am 22. November 2012 beschloss der Vorstand der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. die Prüfung einer Überleitung des Musikschulvereins in eine neue Rechtsform. Als Gründe hierfür wurden der stetig wachsende zeitliche Aufwand, die gewachsene und die sich stabilisierende Schulgröße, der gestiegene finanzielle Etat (Jahresumsatz ca. 850 T€), das umfangreiche Kollegium (54 Musikschullehrer/innen u. 2 Verwaltungsmitarbeiterinnen) und die damit einhergehende rechtliche Verantwortung aufgeführt, was eine Vereinsführung auf ehrenamtlicher Basis zusehends unüberschaubar und unverantwortlich mache. Herr Hess wird als Vorsitzender der Musikschule Lauffen u. Umgebung e.V. sein Amt zum Ende des Jahres 2014 niederlegen.

Zeitgleich appellierten der Schulleiter und der Vorstand an die Vereinsmitglieder, die rechtlichen Arbeitsbedingungen für die Musikschullehrer/innen zu verbessern. Aktuell beschäftigt die Musikschule 8 Lehrkräfte in Festanstellung und 46 Honorarkräfte. Die Honorarkräfte erhalten einen Stundenlohn von 22 Euro. Nach Aussagen der Schulleitung verlassen herausragende Honorarlehrer die Musikschule, da sie an anderen Musikschulen durch Festanstellungen ein gesichertes Einkommen geboten bekommen. Es herrsche eine große Fluktuation im Kollegium was eine nachhaltige Unterrichtsplanung und -gestaltung schwierig mache. Zudem liege der Stundensatz von 22 € an der untersten Grenze und es lassen sich zu diesem Stundenlohn kaum neue Lehrer finden. Auch besteht arbeitsrechtlich gegenüber den Honorarkräften keine Weisungsbefugnis.

Auf Grund der oben aufgeführten Entwicklungen trafen sich die Mitglieder der Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. am 16. Mai 2013 zu einer Besprechung.

Diskutiert wurden mögliche neue Organisationsformen für den Musikschulverein und die arbeitsrechtliche Situation der Lehrkräfte.

Zur Diskussion standen die Umwandlung des Vereins in einen Zweckverband, die Umwandlung des Vereins in einen Regiebetrieb im städtischen Haushalt der Stadt Lauffen a.N. gepaart mit einem öffentlich rechtlichen Vertrag und die Beibehaltung der Vereinsstruktur mit einem hauptamtlichen Geschäftsführer.

Bei der Diskussion um die arbeitsrechtliche Situation der Lehrkräfte ging es um die Frage der Festanstellung von Musikschullehrer/innen ab einem bestimmten Beschäftigungsumfang und um die Erhöhung des Honorars auf ein angemessenes Maß.

Im Nachgang zu dieser Beratung wurde jedem Mitglied die Möglichkeit eingeräumt schriftlich zu den diskutierten Punkten Stellung zu nehmen.

Alle Stellungnahmen und aufgeworfenen Fragen wurden für einen weiteren Beratungstermin am 04. März 2014 zusammengefasst, bearbeitet und beantwortet.

Aus der Besprechung am 04. März 2014 konnten folgende Ergebnisse für die weitere Beschlussfassung in den jeweiligen Gremien der Vereinsmitglieder erarbeitet werden:

1. Lehrkräfte

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Honorare der Lehrkräfte angehoben werden müssen. Es wurde aufgezeigt, dass die Vergütung der Honorarkräfte nicht mehr konkurrenzfähig ist. Dies zeigt auch der Vergleich zu anderen Musikschulen (Anlage 1). Es wird vorgeschlagen die Honorare von 22 €/Std. auf 25 €/Std. anzuheben.

Die Lehrkräfte, welche bisher mehr als 50 % beim Verein beschäftigt sind, sollen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ausgeführt hierzu wurde vom Schulleiter, dass zwischen den Musikschulen ein starker Konkurrenzkampf um gute Lehrkräfte besteht. Gute Honorarlehrer verlassen die Schule, da sie an anderen Schulen durch Festanstellungen ein gesichertes Einkommen geboten bekommen. Zudem besteht arbeitsrechtlich gegenüber Honorarkräften keine Weisungsbefugnis. Die Mitglieder sind sich darüber einig, dass die Qualität und das Angebot durch die vermehrte Abwanderung von Lehrkräften nur noch sehr schwer bis gar nicht mehr gehalten werden kann.

Der Landesverband der Musikschulen BW kommt in seinem Schreiben bereits 2005 zum selben Ergebnis (Anlage 2)

Berechnet auf Basis der Planzahlen für das Jahr 2014 ist für die Erhöhung der Honorare von 22 €/Std. auf 25 €/Std. und für die Übernahme der Lehrkräfte, welche bisher mehr als 50% beim Verein beschäftigt sind, in ein festes Arbeitsverhältnis mit Mehrkosten in Höhe von rund 92 T€ pro Jahr zu rechnen. (sieh hierzu auch Anlage 3+4)

2. Organisationsform

Die außerordentliche Leistung der Vorstandschaft wird zweifelsfrei von allen Mitgliedern anerkannt und geschätzt. Es konnte aufgeführt werden, dass die Musikschule angesichts ihrer Größe und des Umfangs des Musikschulvereins und der damit einhergehenden Verantwortung nicht mehr in einer ehrenamtlichen Führungsstruktur geleitet werden kann. Hierüber besteht Einigkeit.

Die diskutierte Möglichkeit die Musikschule als Regiebetrieb im städtischen Haushalt der Stadt Lauffen a.N. gepaart mit einem öffentlich-rechtlichem Vertrag zu führen, lehnt die Stadt Lauffen a.N. ab.

Die Musikschule Lauffen und Umgebung e.V. weiterhin in einer Vereinsstruktur mit einem hauptamtlichen Geschäftsführer zu betreiben wurde auf Grund zu hoher Kosten zurückgestellt. Die Vereinsstruktur mit Einsetzung eines hauptamtlichen Geschäftsführers verursacht im Vergleich zur Organisationsform Zweckverband gekoppelt mit einer Verwaltungsleihe einen deutlich höheren Abmangelanteil pro Schüler. Zwar könnten mit dem Erhalt der bisherigen Verwaltungsstrukturen Kosten im Bereich der Datenverarbeitung und Personalleihe gespart werden, die Kosten für einen hauptamtlichen Geschäftsführer lägen allerdings deutlich über dem angesetzten Verwaltungskostenbeitrag. Die Hochrechnungen (Anlage 3 u. 4) zeigen auf, dass der Abmangel pro Schüler bei einem Einsatz eines hauptamtlichen Geschäftsführers bei rund 116 € und bei der Variante Verwaltungsleihe bei rund 83 €/Schüler liegt. Im Anhang ist hierzu noch einen Vergleich der Abmangelbeteiligungen anderer Städte und Gemeinden an Musikschulen beigefügt (Anlage 5).

Unter den Mitgliedern besteht Einigkeit darüber, dass zur Erfüllung der freiwilligen Aufgabe Musikunterricht, alle Mitgliedsgemeinden betreffend, ein Zweckverband die solidarischste Lösung bereithält.

Das Gesetz über kommunale Zusammenarbeit stellt den Gemeinden und Städten mit der Rechtsform des Zweckverbands ein geeignetes Instrument zur Verfügung um in einem Freiverband freiwillige kommunale Aufgaben im Rahmen der Gesetze unter eigener Verantwortung gemeinschaftlich und gleichberechtigt zu erledigen. Geäußerte Befürchtungen dahin gehend, dass eine Zweckverbandsform höhere Kosten im investiven wie im laufenden Betrieb verursacht als ein Verein sind unbegründet. Der bisherige Kostenbeitragssatz pro Schüler war ebenso abhängig vom Finanzergebnis der Musikschule wie ein möglicher Abmangelanteil bei einer Zweckverbandsstruktur. Die Erhöhung des Kostenanteils pro Schüler ist maßgeblich abhängig vom Honorar/Gehalt der Lehrkräfte und der gewählten Führungsstruktur. Eine Verwaltungsleihe ist in jedem Fall noch die günstigste Variante, vor allem deshalb, weil auf vorhandene Ressourcen in der Verwaltung zurückgegriffen werden kann.

In der Ausgestaltung der Satzung sind die Mitglieder recht frei. Die Mitglieder haben sich für eine geöffnete Form ausgesprochen. Der überarbeitete Entwurf der Verbandssatzung ist im Anhang beigefügt (Anlage 6). Vor allem die Bereiche Mitspracherecht, Kündigung und Ausstieg wurden überarbeitet und sind sehr frei gefasst.

Unstrittig ist, dass der Musikschulunterricht und das Heranführen an ein Instrument, vor allem für unsere kleinsten Mitbürger eine sehr wichtige und sinnvolle freiwillige Aufgabe ist und auch die musikalische Begleitung kultureller Veranstaltungen eine große Bereicherung darstellt. Die Musikschule leistet ausgezeichnete und qualitativ überragende Arbeit und engagiert sich nebenbei im kulturellen Bereich der Mitgliedsgemeinden.

Eine Aufgabe der Musikschule Lauffen und Umgebung oder eine Zersplitterung der Musikschule sollte unbedingt vermieden werden.

Die Verwaltung schlägt deshalb zum Erhalt der Musikschule vor, den eingetragenen Verein Musikschule Lauffen und Umgebung zum 01.01.2015 in einen Zweckverband umzuwandeln und gleichzeitig die Honorare von 22€/Std. auf 25 €/Std. anzuheben und die Lehrkräfte, welche bisher mehr als 50% beschäftigt sind, in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.



Zur Notwendigkeit von abhängig beschäftigten Lehrkräften an öffentlichen Musikschulen

Angesichts der derzeitigen finanziellen Krise der öffentlichen Haushalte werden bei Musikschulen in zunehmendem Maße Angestelltenverhältnisse in Honorarstellen umgewandelt. Damit soll versucht werden, die Betriebskosten zu senken, was oberflächlich betrachtet auch gelingen kann. Diese Einsparungen stehen jedoch in keinem Verhältnis zu den negativen Folgen.

Mit solchen Lösungen sind notwendigerweise grundsätzliche betriebliche Steuerungsprobleme verbunden, aus denen sich Qualitätsminderungen größeren Ausmaßes ergeben. Diese laufen dem Bildungsanspruch und der Bildungsaufgabe der öffentlichen Musikschulen zuwider und stehen auch nicht im Einklang mit den Statuten des Verbandes deutscher Musikschulen (VdM). Sinnvolle und qualifizierte Musikschularbeit verträgt generell nur einen geringen Anteil an Honorarkräften, etwa bei kleinen Deputaten, mit Lehrkräften, die hauptberuflich bei einem anderen Arbeitgeber (z. B. im Orchester) angestellt sind.

Die folgenden Ausführungen beleuchten den Sachverhalt aus den unterschiedlichen Perspektiven der öffentlichen Musikschularbeit. Zusammen genommen ergeben sie ein Tableau, das die Einflüsse der betrieblichen Strukturen in ihrer Gesamtheit auf die Qualität der Musikschularbeit erfasst.

Betriebliche Prozesse und deren Steuerung

Das im Strukturplan des VdM festgeschriebene Unterrichtsangebot von der Musikalischen Grundstufe über eine Vielfalt von Instrumental-, Vokal- und Ensemblefächer bis hin zur Studienvorbereitenden Ausbildung ist umfassend. Auf diese Weise erreichen die öffentlichen Musikschulen Schüler/innen aller Altersgruppen mit den unterschiedlichsten Talenten und Interessen. Damit können sie sowohl Breitenarbeit als auch Spitzenförderung leisten.

Unabdingbare Voraussetzung für eine effiziente Umsetzung der mit dem Strukturplan verbundenen Ansprüche ist ein geordneter schulischer Ablauf mit einer klar gegliederten betrieblichen Struktur und abhängig beschäftigten Lehrkräften. Hinzu kommen eine möglichst enge Verzahnung der verschiedenen Arbeitsebenen sowie ein klares Profil, das von den Lehrkräften getragen und umgesetzt wird.

Das unverzichtbare betriebliche Führungs- und Steuerungsinstrument hierfür ist die Weisungsbefugnis der Musikschulleitung bzw. die Weisungsgebundenheit der angestellten Lehrkräfte. Nur damit können die vielen Facetten der Musikschularbeit zu einem sinnvollen Ganzen vereinheitlicht und im Detail reguliert werden. Nur damit können auch die erwarteten Leistungen jederzeit überprüft und eingefordert werden.

Die schulischen Ziele, Prozesse und Inhalte werden nur dann mitgetragen, wenn sie auch gemeinsam erarbeitet werden. Dies geschieht im Rahmen regelmäßiger Konferenzen auf

allen betrieblichen Ebenen, sei es im Bereich der einzelnen Instrumentalfächer, der Fachbereiche und Fachbereichsleiter oder bei Gesamtlehrerkonferenzen. Darüber hinaus müssen die erarbeiteten Inhalte aufgenommen, transportiert und umgesetzt werden.

Dies allein schon erfordert sowohl einen hohen persönlichen Identifizierungsgrad mit der Schule, als auch einen erheblichen Zeitaufwand über den eigentlichen Unterricht hinaus, ganz abgesehen von den Klassenvorspielen, der außerunterrichtlichen Betreuung von Schülern etwa bei Konzerten sowie von eigenen Auftritten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Musikschule. Dieses Engagement ist bei einer angestellten und nach dem TVöD vergüteten Lehrkraft durch die Zusammenhangstätigkeiten abgedeckt, die damit einen erheblichen Teil der Gesamtarbeitszeit ausmachen.

Bei Honorarkräften hingegen gibt es weder Weisungsbefugnis bzw. Weisungsgebundenheit noch Zusammenhangstätigkeiten. Die Unterrichtsgestaltung entzieht sich einer wirksamen (Qualitäts-)Kontrolle und ist der Beliebigkeit des individuellen Engagements der Lehrkraft überlassen. Für ein darüber hinaus gehendes (unbezahltes) Engagement gibt es ebenfalls keinerlei Anlass. Daraus resultiert eine unkoordinierte Streuung im pädagogischen wie didaktischen Bereich, mit vielen Reibungsverlusten, und es fehlt ein abgestimmtes Vorgehen sowie ein zielorientiertes Arbeiten auf allen inhaltlichen und betrieblichen Ebenen. Je größer der Anteil an Honorarkräften an einer Musikschule wird, desto mehr wird das betriebliche System ausgehöhlt. Nur auf dem Papier vorhandene betriebliche Strukturen machen die Schulleitung zu einer bloßen Koordinationsstelle für Verwaltungsvorgänge. Damit verliert sie ihre eigentliche Funktion. Die Schule wird zu einem reinen Unterrichtsvermittlungsbüro für frei schaffende Pädagogen.

Die mit der Beschäftigung von Honorarkräften einhergehende Schwächung der betrieblichen Struktur führt zwangsläufig zu einem Qualitätsverlust, der proportional zum Anteil solcher Stellen ansteigt. Damit werden die finanziellen Einsparungen durch Honorarkräfte letztlich teuer erkaufte.

Fächerangebot, Ensemble- und Projektarbeit

Wäre eine VdM-Musikschule nur ein Ort, an dem lediglich Instrumental- bzw. Gesangsunterricht erteilt würde, dann könnte diese im Sinne einer Unterrichtsvermittlungs- und Koordinationsstelle mit gewissen Aufgaben einer Supervision und unter Inkaufnahme der oben beschriebenen Nachteile durchaus maßgeblich mit vergleichsweise billigen Honorarkräften arbeiten. So besteht eine weitere wesentliche Aufgabe der öffentlichen Musikschulen aber darin, die Instrumental- bzw. Vokalschüler in Ensembles zusammenzuführen, wo sie in diversen Besetzungen und in unterschiedlichsten Stilen das gemeinsame Musizieren erlernen und sich darin üben. Gerade dieser Bereich zeichnet die Musikschularbeit wesentlich aus und grenzt sie auch scharf von den privaten Anbietern ab. Gleiches gilt noch verstärkt für Projekte.

Unmittelbare Voraussetzung für eine gute und effiziente Ensemblearbeit ist ein koordiniertes Vorgehen innerhalb des Kollegiums. Dies beginnt bei der Orientierung des Instrumental- bzw. Vokalunterrichts an allgemein verbindlichen gemeinsamen Vorgehensweisen und Zielen (z.B. Lehrpläne) und reicht über die Zusammenstellung der entsprechenden Besetzungen bis hin zu den notwendigen Feedbacks zwischen den Ensembleleitern und den Fachlehrkräften.

Dieser Austausch erfordert einen erheblichen Zeitaufwand, einen hohen Identifikationsgrad mit der Musikschule, Leistungsbereitschaft und Disziplin. Solche Voraussetzungen sind zufrieden stellend ebenfalls nur mit angestellten Lehrkräften zu erreichen, die – durch die betriebliche Fürsorgepflicht geschützt – zu Zusammenhangstätigkeiten verpflichtet und weisungsgebunden sind. Nur so ist das gesamte Fächerangebot wie ein großer Organismus zu handhaben, bei dem man sich gegenseitig zuarbeitet und inhaltlich wie pädagogisch ergänzt. Ohne intensive und zeitaufwändige Zusammenarbeit und ohne Steuerung dieser Prozesse durch die Leitungsebene wird die Ensemble- und Projektarbeit beliebig und letztlich unattraktiv.

Fortbildungen

Das Angebot einer Musikschule bzw. deren musikalische Bildungsarbeit steht durch ihre Komplexität in einer besonders ausgeprägten Wechselbeziehung zur Entwicklung der Gesellschaft und des gesamten Bildungswesens. Deswegen sind die pädagogischen Inhalte wie die didaktische Vorgehensweise beim Unterrichten ständig an die sich wandelnden allgemeinen (gesellschaftlichen) Gegebenheiten, Erwartungen sowie an die neuen Erkenntnisse der Pädagogik anzupassen, ohne dass dabei die objektiven Kriterien eines qualitativ wertvollen Unterrichts aus den Augen verloren werden dürfen.

Um auf der Höhe der Zeit bleiben zu können, sind Fortbildungen der Lehrkräfte unabdingbar. Betriebsintern kann dies sowohl durch einen gegenseitigen Gedanken- und Erfahrungsaustausch erfolgen, als auch durch die Heranziehung von externen Fachkräften für die verschiedenen Themen. Extern geschieht dies in der Regel durch den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, die von besonders erfahrenen und fachlich versierten Dozenten geleitet werden.

Wenn dieses Fortbildungswesen im Sinne der Musikschararbeit wirksam werden soll, bedarf es auch hier einer übergeordneten Steuerung. Angestellte Lehrkräfte kann man auf solche Weiterbildungen schicken, Honorarkräfte nicht. Gleiches gilt für die Auswahl der Inhalte. Bei Honorarkräften ist ein solch zielgerichtetes Vorgehen nicht möglich, und auch hier ist es naiv zu glauben, der Existenzdruck würde als Initialzündung zum Besuch betriebsrelevanter Veranstaltungen dieser Art genügen. Wie soll dies auch gelingen können ohne betriebliche Absicherung, ohne feste berufliche Perspektive und ohne eine die eigene Existenz sichernde Vergütung?

Kontinuität, Fluktuation

Die mangelnde Bindung an einen Arbeitgeber im Verbund mit einer schlechteren Bezahlung (beides trifft bei freien Mitarbeiterverhältnissen definitiv zu) ist die wesentliche Ursache für eine vergleichsweise große Fluktuation – eine Erfahrung, die sich an Schulen, die schwerpunktmäßig mit Honorarkräften arbeiten, immer wieder einstellt und auf Dauer Ruf schädigend wirkt.

Fluktuation steht in diametralem Gegensatz zu der erforderlichen Kontinuität bei den Lernprozessen und der notwendigen Sicherung von Qualität. Weil das fundierte Erlernen eines Instrumentes nur langfristig geschehen kann, erfordert es prinzipiell eine langjährige persönliche Bindung an eine Lehrkraft. Je höher die Fluktuation, umso geringer sind die Ergebnisse

des Unterrichts. Dies wissen in besonderem Maße auch die Eltern, die die Leistungskraft einer Musikschule zu Recht nach diesen Kriterien beurteilen.

Öffentlichkeitsarbeit

Aus der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Musikschulen resultieren konkrete Ergebnisse, die in Form von Konzerten, musikalischen Umrahmungen etc. nach außen getragen werden. Durch sie können die Musikschulen gerade in kleineren und mittleren Städten nicht selten zu wertvollen musisch-kulturellen Faktoren werden.

Die Vorbereitung öffentlicher Anlässe ist allerdings aufwändig, und deren Durchführung erfordert zumeist auch die persönliche Begleitung durch die Lehrkräfte, sei es durch bloße Präsenz oder durch aktive Mitwirkung. Auch dieses Engagement wird bei angestellten Lehrkräften maßgeblich durch die Zusammenhangstätigkeiten im Verbund mit einer hohen persönlichen Identifikation mit dem Betrieb abgedeckt. Bei Honorarkräften verursacht dies alles beträchtliche Zusatzkosten oder es muss darauf verzichtet werden. In letzterem Falle mutiert die Musikschule zu einem blassen Gebilde ohne Profil und ohne Ausstrahlungskraft nach außen.

Kooperationen

Aufgrund ihres qualifizierten Unterrichts können Musikschulen intensiv mit den musikalischen Laienverbänden und den allgemein bildenden Schulen kooperieren. Für die Musikvereine vor Ort übernehmen sie verbreitet die fundierte instrumentale Ausbildung der Jungmusiker/innen, und in Zusammenarbeit mit und ergänzend zu den allgemein bildenden Schulen ermöglichen sie durch ihren eigenen Bildungsauftrag und die spezifischen Bildungsinhalte mehr Bildungskompetenz bei den Schülern.

Solche Kooperationen erfordern eine straffe und geradlinige Handhabung, die nur durch eine starke und gesunde betriebliche Struktur gewährleistet werden kann. Die im Rahmen solcher Kooperationen tätig werdenden Lehrkräfte müssen nicht nur verlässlich sein, sie brauchen auch einen besonders starken betrieblichen Rückhalt (Fürsorge), sei es bei inhaltlichen Fragen, sei es bei der Vermeidung oder Beseitigung von Missverständnissen oder im Bereich der personellen Zuständigkeit.

Die angestellte Lehrkraft kann auf einen solchen sichernden und sie schützenden Hintergrund zurückgreifen, für Honorarkräfte kann es eine betriebliche Fürsorge dieser Art nicht geben. Zudem befördert die mangelnde Zugriffsmöglichkeit der Musikschule auf die pädagogische Arbeit der Honorarlehrer die Beliebigkeit beim Unterrichten und somit auch Unzufriedenheit bei den Kooperationspartnern. Dadurch wiederum droht der Musikschule ein Imageschaden, der sich nur negativ auswirken kann.

Ethisch-moralische Verantwortung, Lebensperspektive

Musikschullehrkräfte sind als Hochschulabsolventen mit einem künstlerisch-pädagogischen Studium hoch qualifiziert. Um deren Auskommen einigermaßen sicherstellen zu können und auch eine langfristige Beschäftigung zu gewährleisten, kam es im Jahre 1987 zu einem Tarifvertrag, der die Vergütung prinzipiell regelt. Auf dieser Basis konnte den Musikpädagogen eine einigermaßen konkrete Perspektive für eine vernünftige Lebensplanung geboten wer-

den. So wurden dann auch die Voraussetzungen geschaffen für ein gegenseitiges Geben und Nehmen, für den Aufbau eines geregelten Systems von Rechten und Pflichten, wie es den Strukturen eines kultivierten Sozialstaates entspricht. Die Lehrkräfte konnten sich fortan voll beruflich in ihre pädagogische Arbeit einbringen und mit ihrem Betrieb identifizieren. Durch die öffentliche Bezuschussung war das Erlernen des aktiven Musizierens unter professioneller Anleitung fortan nicht mehr teuren Privatlehrern oder gar dem schwarzen Markt überlassen. Es wurde institutionalisiert und auf alle vorbereitenden und begleitenden Fächer (Grundstufe und Ensembles) ausgedehnt, die damit in Zusammenhang stehen. Gewollte Ergebnisse sind eine hohe Bildungsqualität (siehe die Ergebnisse bei „Jugend musiziert“) und eine beträchtliche Streuung der musikalischen Bildungsarbeit in die Breite (siehe Musikschulboom seit den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts).

Durch eine zunehmende Beschäftigung von Honorarkräften bricht dieses differenzierte und leistungsfähige Gefüge zunehmend in sich zusammen. Solche Beschäftigungsverhältnisse garantieren keinerlei Sicherheit und erschweren eine entsprechende Lebensplanung. Oft sichern sie nicht einmal für die Gegenwart eine einigermaßen solide Einkommensbasis, ganz zu schweigen von der Zukunft. Durch die durchweg schlechtere Bezahlung und den Wegfall der gesetzlich garantierten betrieblichen Zugaben zur Altersversorgung kann es nicht gelingen, für das Rentenalter ausreichend vorzusorgen. Dies ist allgemein bekannt.

Wenn sich die Öffentliche Hand als direkte oder indirekte Trägerin von Musikschulen – Musikschularbeit ist eine öffentliche Aufgabe – in dieses Fahrwasser begibt, dann reiht sie sich ein in eine moderne „Kultur“ eines unverbindlichen Umgangs miteinander und der sozialen Kälte. Die Folgen davon zeichnen sich in einigen Bereichen unserer Gesellschaft bereits ab. Unser gesamtes Sozialsystem gerät dadurch in eine bedrohliche Schiefelage, die seine Sicherung für die Zukunft ernsthaft gefährdet.

Kosten-Nutzen-Rechnung

Die Arbeit an einer öffentlichen Musikschule gestaltet sich äußerst facettenreich. Für deren befriedigende Handhabung braucht es die angestellte Lehrkraft, denn nur durch sie erhält die Schule die notwendigen Instrumente zur Steuerung der verschiedenen betrieblichen Prozesse. Wie sich immer wieder zeigt, spielen hierbei die zeitlich umfangreich disponierten Zusammenhangstätigkeiten, wie sie im Tarifvertrag für Musikschullehrkräfte festgeschrieben sind, eine wesentliche Rolle.

Bei Honorarkräften wird hinsichtlich der Finanzkalkulation im Regelfall nur die Vergütung für den geleisteten Unterricht zugrunde gelegt. Rechnet man die weiteren Tätigkeiten, wie sie bei einer gut funktionierenden Musikschule naturgemäß anfallen, hinzu und vergütet sie auch entsprechend, dann kommt man sehr rasch auf ähnlich hohe Personalkosten wie bei angestelltem Personal, und das immer noch ohne die Möglichkeit, das Direktionsrecht als weiteres wesentliches Steuerungs- und Koordinierungsinstrument einsetzen zu können. Eine einschlägige Untersuchung der Landesführungsakademie Baden-Württemberg im Auftrag der Stadt Lörrach für ihre Musikschule aus dem Jahre 2003 hat dies eindrucksvoll bewiesen.

Fazit:

Je höher der Anteil an Honorarkräften an Musikschulen ist, desto schwächer sind die schulischen Strukturen und Regulierungsmechanismen als Voraussetzung für ein fundiertes, umfassendes und erfolgreiches Lernen ausgeprägt. Der einzige maßgebliche Vorteil einer Arbeit mit freien Mitarbeitern sind die vermeintlich geringeren Personalkosten. Dem stehen ein Verlust an Unterrichtsqualität und Einbußen bei der musisch-kulturellen Arbeit gegenüber, unter Inkaufnahme einer Schädigung des Rufs der Musikschule auf allen Ebenen. Dem Personal wird dadurch eine berufliche Absicherung und mit ihr die Möglichkeit einer verlässlichen Lebensplanung vorenthalten. Die größten Nachteile erfahren hierbei jedoch die Schülerinnen und Schüler als die eigentliche Zielgruppe der Musikschularbeit. Ihnen wird eine dem hohen Bildungswert angemessene musikalische Ausbildung verwehrt. Musikschulen, die im Lehrbereich überwiegend oder gar ausschließlich mit Honorarkräften arbeiten, können ihren Bildungsauftrag nicht annähernd zufrieden stellend erfüllen. Deshalb können sie prinzipiell auch den Ansprüchen des VdM nicht genügen.

Dr. Norbert Dietrich
Rheinfelden, Oktober 2005

Entwicklung der Planzahlen 2014

Verein mit hauptamtlichen Geschäftsführer

Erhöhung Honorar von 22 € auf 25 €

Übernahme aller Honorarkräfte >50% in ein festes Arbeitsverhältnis

	bisher	neu	mehr/weniger	
Einnahmen				
Musikschulentgelte	592.200	592.200	-	
Zuschuss SBS	37.400	37.400	-	
Zuschuss Land	65.000	69.300	4.300	ca. 4,5% der Personalmehrkosten
Zuschuss Landkreis	35.500	35.500	-	
Zuschuss Gemeinden	112.560	252.110	139.550	bei 1.200 Schüler: 116 €/Schüler mehr
Mitgliedsbeiträge Förderer	1.000	1.000	-	
Sonstige Einnahmen, Spenden, Zinsen	3.000	3.000	-	
	<u>846.660</u>	<u>990.510</u>		
Ausgaben				
Geschäftsausgaben	16.000	16.000	-	
Vermischte Ausgaben	4.000	4.000	-	
Bewirtschaftungskosten	14.000	14.000	-	
Datenverarbeitung	3.000	3.000	-	
Lehr- und Unterrichtsmittel	3.000	3.000	-	evtl. geringer Mehrbedarf durch SAP kommunal
Personalkosten Verwaltung	47.310	47.310	-	evtl. leichte Reduzierung durch Verlagerung auf Stadt
Personalkosten Honorarlehrer inkl KSK	385.200	337.600	47.600	Basis 25 € statt 22 €, Reduzierung, da 4 Wechsel in Festanstellung
Personalkosten fest angestellte Lehrer inkl ZVK	371.600	515.600	144.000	4 Honorarkräfte werden fest angestellt + ZVK für bereits fest Angestellte
hauptamtlicher Geschäftsführer	-	50.000	50.000	Einstellung eines hauptamtlichen Geschäftsführers
	<u>844.110</u>	<u>990.510</u>		
Überschuss:	<u>2.550</u>			

Anlage 3

Entwicklung der Planzahlen 2014

Zweckverband mit Verwaltungsleihe
 Erhöhung Honorar von 22 € auf 25 €
 Übernahme aller Honorarkräfte >50% in ein festes Arbeitsverhältnis

	bisher	neu	mehr/weniger	
Einnahmen				
Musikschulentgelte	592.200	592.200	-	
Zuschuss SBS	37.400	37.400	-	
Zuschuss Land	65.000	69.300	4.300	ca 4,5% der Personalmehrkosten
Zuschuss Landkreis	35.500	35.500	-	
Zuschuss Gemeinden	112.560	212.110	99.550	bei 1.200 Schüler: 83 €/Schüler mehr
Mitgliedsbeiträge Förderer	1.000	1.000	-	
Sonstige Einnahmen, Spenden, Zinsen	3.000	3.000	-	
	<u>846.660</u>	<u>950.510</u>		
Ausgaben				
Geschäftsausgaben	16.000	16.000	-	
Vermischte Ausgaben	4.000	4.000	-	
Bewirtschaftungskosten	14.000	14.000	-	
Datenverarbeitung	3.000	3.000	-	
Lehr- und Unterrichtsmittel	3.000	3.000	-	evtl. geringer Mehrbedarf durch SAP kommunal
Personalkosten Verwaltung	47.310	47.310	-	
Personalkosten Honorarlehrer inkl. KSK	385.200	337.600	47.600	evtl. leichte Reduzierung durch Verlagerung auf Stadt Basis 25 € statt 22 €; Reduzierung, da 4 Wechsel in Festanstellung
Personalkosten fest angestellte Lehrer inkl. ZVK	371.600	515.600	144.000	4 Honorarkräfte werden fest angestellt + ZVK für bereits fest Angestellte
Verwaltungskostenbeiträge	-	10.000	10.000	Verwaltungsleihe geschätzt 200 Std. a 50 €
	<u>844.110</u>	<u>950.510</u>		
Überschuss:	<u>2.550</u>			

Anlage 4

Vergleich Finanzierung 2012 (Stand 01.01.2013)

Ranking Zuschuss Kommune (pro Kopf)

Ort (Trägerschaft)	JWSt.	Schüler	Summe Einnahmen	Unterrichtsgebühren	%	Zuschuss Stadt/Gemeinde	%	Zuschuss pro Kopf	Zuschuss Land	%	Zuschuss Landkreis	%
Neckarsulm (k)	582,3	909	1.435.600 €	398.805 €	27,78%	865.892 €	60,32%	952,58€	138.488 €	9,65%	26.576 €	1,85%
Weinsberg (k)	148,9	231	350.868 €	145.742 €	41,54%	166.604 €	47,48%	721,23€	31.758 €	9,05%	6.764 €	1,93%
Heilbronn (k)	737,8	1764	1.684.915 €	617.233 €	36,63%	859.173 €	50,99%	487,06€	159.570 €	9,47%	0 €	0,00%
Besigheim (k)	244,8	599	610.751 €	285.161 €	46,69%	250.311 €	40,98%	417,88€	58.132 €	9,52%	0 €	0,00%
Ditzingen (eV)	631,4	1290	1.335.649 €	618.834 €	46,33%	531.285 €	39,78%	411,85€	118.760 €	8,89%	0 €	0,00%
Öhringen (k)	437,6	637	851.654 €	348.015 €	40,86%	259.142 €	30,43%	406,82€	85.166 €	10,00%	158.181 €	18,57%
Schwieberdingen (eV)	229,9	451	520.861 €	270.480 €	51,93%	164.700 €	31,62%	365,19€	47.566 €	9,13%	0 €	0,00%
Kornwestheim (k)	567,3	1013	1.082.058 €	598.486 €	55,31%	354.996 €	32,81%	350,44€	91.396 €	8,45%	0 €	0,00%
Freiberg a.N. (eV)	453,5	1154	929.450 €	415.000 €	44,65%	360.000 €	38,73%	311,96€	97.097 €	10,45%	0 €	0,00%
Mosbach (eV)	575,7	1542	1.292.087 €	654.864 €	50,68%	476.700 €	36,89%	309,14€	104.841 €	8,11%	13.958 €	1,08%
Bietigheim-Bissingen (k)	916,2	2636	2.276.304 €	1.175.989 €	51,66%	724.363 €	31,82%	274,80€	174.978 €	7,69%	0 €	0,00%
Leingarten (k)	152,7	243	217.597 €	123.635 €	56,82%	66.554 €	30,59%	273,88€	19.598 €	9,01%	7.332 €	3,37%
Abstatt (ZV)	311	691	576.513 €	307.595 €	53,35%	184.819 €	32,06%	267,47€	62.195 €	10,79%	18.496 €	3,21%
Ludwigsburg (eV)	623	2098	1.634.024 €	863.737 €	52,86%	500.900 €	30,65%	238,75€	148.826 €	9,11%	0 €	0,00%
Obersulm (k)	443	752	664.002 €	398.853 €	60,07%	178.945 €	26,95%	237,96€	57.597 €	8,67%	25.589 €	3,85%
Bönnigheim (k)	208,7	541	373.089 €	215.850 €	57,85%	103.862 €	27,84%	191,98€	48.528 €	13,01%	0 €	0,00%
Mockmühl (eV)	313,8	633	496.037 €	284.145 €	57,28%	79.799 €	16,09%	126,06€	44.475 €	8,97%	13.671 €	2,76%
Bad Friedrichshall (eV)	553	1574	1.056.098 €	634.135 €	60,05%	161.672 €	15,31%	102,71€	104.306 €	9,88%	49.711 €	4,71%
Lauffen am Neckar (eV)	604,1	1180	863.876 €	607.772 €	70,35%	120.597 €	13,96%	102,20€	71.801 €	8,31%	32.951 €	3,81%
Steinheim an der Murr (eV)	318,6	916	659.536 €	474.181 €	71,90%	92.467 €	14,02%	100,95€	68.696 €	10,42%	0 €	0,00%
Eppingen (eV)	472,6	811	575.188 €	438.163 €	76,18%	48.121 €	8,37%	59,34€	50.564 €	8,79%	24.870 €	4,32%
Schwaigern (eV)	212,8	386	249.251 €	189.934 €	76,20%	14.192 €	5,69%	36,77€	22.667 €	9,09%	11.941 €	4,79%
Summe			19.735.388 €	10.066.609 €		6.565.094 €			1.807.005 €		390.040 €	
Mittelwert					53,95%		30,15%	306,68€		9,38%		2,47%

Anlage 5

Zum Betrieb einer Musikschule gründen die Gemeinden
Brackenheim, Cleebronn, Erligheim, Flein, Güglingen, Kirchheim a.N., Lauffen a.N.,
Neckarwestheim, Nordheim, Pfaffenhofen, Talheim
einen

Zweckverband

Aufgrund der §§ 5 und 6 des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit (GKZ) vom
6. September 1974 (GBl. S. 408) und allen seinen Änderungen vereinbaren die in § 1
Absatz 1 dieser Satzung genannten Körperschaften nachstehende

Verbandssatzung

Präambel

Soweit in dieser Satzung Funktions- und Tätigkeitsbeschreibungen in männlicher
Form verwendet werden, ist darunter auch die jeweilige weibliche Form zu verstehen.
Zur Gewährleistung der besseren Lesbarkeit der Satzung wurde darauf verzichtet, in
jedem Einzelfall beide Formen in den Text aufzunehmen.

§ 1 Verbandsmitglieder, Name und Sitz des Verbandes

Die Gemeinden Brackenheim, Cleebronn, Erligheim, Flein, Güglingen, Kirchheim
a.N., Lauffen a.N., Neckarwestheim, Nordheim, Pfaffenhofen, Talheim bilden
einen Zweckverband unter dem Namen

Musikschule Lauffen a.N. und Umgebung

mit Sitz in Lauffen am Neckar.

§ 2 Aufgaben und Zweck

1. Der Zweckverband hat die Aufgabe zur Förderung der Erziehung beizutragen. Der Satzungszweck wird durch den Betrieb einer Musikschule erreicht. Im Bereich der Verbandsmitglieder hat die Musikschule zur möglichst frühzeitigen Erschließung und Förderung musikalischer Fähigkeiten beizutragen. Dieser Aufgabe dienen sowohl die Früherziehung und Grundausbildung für Kinder und Jugendliche, als auch der weiterführende Unterricht, die Ausbildungsklassen und Musizierkreise. Die Musikschule soll durch Musikveranstaltungen das Kulturleben der Verbandsgemeinden bereichern.
2. Der Verband erstrebt keinen Gewinn.
3. Die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, der Ablauf des Lehrbetriebs und der Schulbesuch richten sich nach der Schulordnung.

4. Die Höhe der Unterrichtsentgelte richtet sich nach der Entgeltordnung.

§ 3 Organe

Organe des Zweckverbandes sind die **Verbandsversammlung** und der **Verbandsvorsitzende**

§ 4 Zusammensetzung der **Verbandsversammlung**

1. **Vertreter** in der **Verbandsversammlung** sind die **Bürgermeister** der **Verbandsgemeinden**, bei ihrer **Verhinderung** ihre **allgemeinen Stellvertreter** oder ein **beauftragter Bediensteter** nach **§ 53 Absatz 1 Gemeindeordnung**.
2. **Soweit vorhanden**, entsendet der **Förderverein der Musikschule** einen weiteren **Vertreter** mit **beratender Stimme**.
3. Der **Schulleiter** gehört der **Verbandsversammlung** mit **beratender Stimme** an.

§ 5 Zuständigkeit der **Verbandsversammlung**

1. Die **Verbandsversammlung** entscheidet über alle ihr durch **Gesetz** oder diese **Satzung** übertragenen **Angelegenheiten**. Insbesondere beschließt sie über:
 - a) **Wahl** des **Verbandsvorsitzenden** und seines **Stellvertreters** sowie des **Verbandsrechners**
 - b) **Änderung** der **Verbandssatzung**
 - c) **Erlass** von **Satzungen**
 - d) **Erlass** der **Haushaltssatzung** (einschließlich des **Haushalts-** und des **Stellenplans**)
 - e) **Feststellung** der **Jahresrechnung** und die **Entlastung** des **Verbandsvorsitzenden** und des **Verbandsrechners**
 - f) **Erlass** einer **Entgeltordnung** und einer **Schulordnung**
 - g) **Einstellung**, **Vergütung** und **Entlassung** des **Musikschulleiters**
 - h) **Bewilligung** von **über-** und **außerplanmäßigen Ausgaben**
 - i) **Entscheidung** über die **Aufnahme** weiterer **Verbandsmitglieder**
 - j) **Gewährung** von **Sitzungsgeldern** und **Aufwandsentschädigungen**.
 - k) **Auflösung** des **Zweckverbandes**

§ 6 Geschäftsgang

1. Die **Verbandsversammlung** ist einzuberufen, wenn es die **Geschäftslage** erfordert, jedoch **mindestens einmal im Jahr**.
2. Für die **Beschlussfassung** gelten die **Vorschriften des GKZ** und der **Gemeindeordnung (GemO)** sinngemäß, soweit diese **Satzung** nichts anderes bestimmt.
3. **Beschlüsse** der **Verbandsversammlung** werden mit **Stimmenmehrheit** gefasst.
4. Die **Beschlüsse** der **Verbandsversammlung** über die **Änderung** der **Verbandssatzung** bedürfen der **Mehrheit** von **mindestens 2/3** der **Stimmen** aller **Stimmberechtigten**.
5. Die **Verbandsversammlung** wird **schriftlich** mit einer **Ladefrist** von **einer Woche** durch den **Verbandsvorsitzenden** unter **Bekanntgabe** der **Tagesordnung** einberufen.
6. Über die **Beschlüsse** der **Verbandsversammlung** wird durch **einen** vom **Verbandsvorsitzenden** zu **benennenden** **Schriftführer** eine **Niederschrift** angefertigt, die von dem **Verbandsvorsitzenden** und dem **Schriftführer** zu **unterzeichnen** ist. Die **Niederschriften** über die **Sitzungen** der **Verbandsversammlung** sind **innerhalb** eines **Monats** den **Mitgliedern** der **Verbandsversammlung** zur **Kenntnis** zu bringen.
7. Die **Vertreter** der **Verbandsversammlung** sind **ehrenamtlich** tätig. Die **Höhe** der **Entschädigung** ist durch **Satzung** zu **regeln**.

§ 7 Verbandsvorsitzender

1. Der **Verbandsvorsitzende** und sein **Stellvertreter** werden von der **Verbandsversammlung** aus ihrer **Mitte** auf **je 5 Jahre** gewählt. Zum **Verbandsvorsitzenden** und zum **Stellvertreter** sind die **gesetzlichen** **Vertreter** der **Verbandsmitglieder** wählbar. **Scheiden** sie **vorzeitig** aus der **Verbandsversammlung** aus, so **endet** auch ihr **Amt** als **Vorsteher** oder **Stellvertreter** und es **findet** für den **Rest** ihrer **Amtszeit** eine **Neuwahl** statt.
2. Der **Verbandsvorsitzende** ist **Vorsitzender** der **Verbandsversammlung** und **vertritt** den **Zweckverband**. Er **bereitet** die **Sitzungen** vor und **vollzieht** ihre **Beschlüsse**.
3. **Soweit** für **Angelegenheiten** des **Zweckverbandes** nicht die **Verbandsversammlung** **zuständig** ist, **obliegen** die **Geschäfte** dem **Verbandsvorsitzenden**.

4. Der Verbandsvorsitzende ist Dienstvorgesetzter der Bediensteten des Zweckverbandes
5. Der Verbandsvorsitzende vertritt den Zweckverband gerichtlich und außergerichtlich.
6. In dringenden Angelegenheiten, deren Erledigung nicht bis zu einer Sitzung der Verbandsversammlung aufgeschoben werden kann, entscheidet der Verbandsvorsitzende anstelle der Verbandsversammlung. Die Gründe für die Eilentscheidung und die Art der Erledigung sind den Mitgliedern der Verbandsversammlung unverzüglich mitzuteilen.
7. Der Verbandsvorsitzende erhält eine monatliche Aufwandsentschädigung. Die Höhe der Aufwandsentschädigung ist durch Satzung zu regeln.
8. Zur Durchführung seiner Aufgaben einschließlich der Kassengeschäfte des Zweckverbandes bedient sich der Verbandsvorsitzende einer Geschäftsstelle.

§ 8 Verbandsrechner

1. Für die Besorgung des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens des Zweckverbandes wählt die Verbandsversammlung einen Verbandsrechner.
2. Der Verbandsrechner erhält eine monatliche Aufwandsentschädigung. Die Höhe der Aufwandsentschädigung ist durch Satzung zu regeln.

§ 9 Musikalische Leitung, Lehrkräfte

1. Für die musikalische Leitung des Zweckverbandes wird eine hauptamtliche musikpädagogische Fachkraft und bei Bedarf ein Stellvertreter bestellt.
2. Neben der Erteilung von Musikunterricht obliegt dem Leiter insbesondere,
 - a) im organisatorischen Bereich:
 1. die Festsetzung und Koordination der Arbeits- und Stundenpläne,
 2. die Unterbreitung von Vorschlägen für die Auswahl, Einstellung und Verpflichtung von Lehrkräften,
 3. die Öffentlichkeitsarbeit, Bildungswerbung und Pflege der Kontakte zu den Eltern und den musikalischen Vereinen der Verbandsmitglieder,
 4. die Organisation und Abrechnung der Lehrveranstaltungen,

5. den musikalischen Ausbau und Weiterentwicklung der Musikschule,
6. das Aufstellen von Statistiken, Analysen und Planungen als aussagekräftige Entscheidungsgrundlagen,

b) im pädagogischen Bereich:

1. die Aufsicht über die Lehrkräfte,
 2. die Beaufsichtigung von Lehr- und Unterrichtsveranstaltungen,
 3. die Einarbeitung und Fortbildung der Lehrkräfte,
 4. die pädagogische Auswertung und Statistiken und Analysen,
 5. die musikpädagogischen Forschung und Entwicklung zur Förderung der Qualität der Musikschule,
 6. die Pflege der fachlichen Beziehungen zu benachbarten Musikschulen und zu den überörtlichen Stellen und Einrichtungen der Musikerziehung.
3. Weitere Lehrkräfte der Musikschule werden bei Bedarf hauptberuflich, ansonsten auf nebenberuflicher nebenamtlicher oder Honorarbasis beschäftigt.

§ 10 Unterrichtserteilung, Unterrichtsräume

1. Die Lehr- und Unterrichtserteilung erfolgt in der Regel dezentral bei den einzelnen Verbandsmitgliedern. Wenn Bedarf besteht, können auch in weiteren Kommunen Lehrveranstaltungen abgehalten werden.
2. Bei seltenen Instrumenten kann eine Zusammenfassung der Schüler erfolgen.
3. Die Verbandsmitglieder stellen dem Zweckverband für den Lehr- und Unterrichtsbetrieb geeignete Räumlichkeiten samt Einrichtung kostenlos zur Verfügung. Außerdem leihen die Verbandsgemeinden die in ihrem Besitz befindlichen Musikinstrumente und das sonstige Unterrichtsmaterial dem Zweckverband.

§ 11 Wirtschaftsführung

1. Für die Wirtschaftsführung des Zweckverbandes gelten die Vorschriften über die Gemeindegewirtschaft entsprechend mit der Ausnahme der Vorschriften über die Auslegung des Entwurfs der Haushaltssatzung und des Haushaltsplanes sowie der Jahresrechnung und den Fachbeamten für das Finanzwesen.
2. Zur Durchführung des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens des Zweckverbandes werden die Verwaltungseinrichtungen der Stadt Lauffen am Neckar in Anspruch genommen. Die entstehenden Kosten werden vom Zweckverband über die Abrechnung einer Verwaltungsleihe ersetzt.

§ 12 Deckung des Finanzbedarfs

1. Der Zweckverband erhebt von den Teilnehmern und Schülern, beziehungsweise deren Erziehungsberechtigten, Unterrichtsentgelte nach einer Entgeltordnung.
2. Soweit die Einnahmen aus den Unterrichtsentgelten, den Staatszuweisungen und sonstigen Zuwendungen den Finanzbedarf nicht decken, werden die Restkosten (Abmangel) entsprechend den Schülerzahlen, die aus den Mitgliedsgemeinden die Musikschule besuchen, aufgeteilt. Stichtag für die Ermittlung der Schülerzahlen ist jeweils der 1. November des dem laufenden Haushaltsjahres vorangegangenen Kalenderjahres. Auf 1. Februar, 1. Mai, 1. August und 1. November des Jahres ist jeweils ein Viertel des voraussichtlichen Umlageanteils fällig. Die Schlusszahlung wird innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Jahresrechnung angefordert und ist sofort zur Zahlung fällig.
3. Zur Finanzierung der nicht durch Eigenmittel, Zuweisungen und Zuschüsse gedeckten jährlichen Investitionen des Vermögenshaushalts (Anschaffungs- und Herstellungskosten) leisten die Mitgliedsgemeinden eine Vermögensumlage. Umlagemaßstab - der Vermögensumlage ist der in Absatz 2 festgesetzte Schlüssel.

§ 14 Öffentliche Bekanntmachung

1. Beschlüsse der Verbandsversammlung und sonstige Angelegenheiten der Musikschule, die öffentlich bekanntzumachen sind, werden entsprechend den Bestimmungen der Hauptsatzung des Verbandsmitgliedes Stadt Lauffen a.N. veröffentlicht. Die übrigen Verbandsmitglieder veröffentlichen die Bekanntmachungen nachrichtlich.
2. Im Übrigen gelten die Vorschriften der Bekanntmachungsverordnung vom 12.09.1969 (GV.NW S. 684)

§ 15 Ausscheiden von Verbandsmitgliedern

1. Ein Mitglied kann seine Mitgliedschaft im Zweckverband durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verbandsvorsitzenden beenden. In diesem Fall endet die Mitgliedschaft zum Ende des Wirtschaftsjahres in dem die Erklärung abgegeben wurde.
2. Ein Mitglied scheidet aus dem Zweckverband aus, wenn es seine Verpflichtungen aufgrund dieser Satzung nicht nachkommt und die Verbandsversammlung den Ausschluss mit einfacher Mehrheit beschließt.
3. Scheidet ein Mitglied aus dem Zweckverband aus, so werden ihm die bisher eingebrachten Sachen nicht vergütet oder entschädigt. Sie verbleiben vollständig beim Zweckverband.

§ 16 Auflösung des Zweckverbandes

1. Zu einem Beschluss über die Auflösung des Zweckverbandes ist die Zustimmung aller Verbandsmitglieder erforderlich.
2. Bei einer Auflösung des Verbandes werden das Vermögen und die Verbindlichkeiten des Zweckverbandes aufgeteilt, soweit diese nicht auf andere Rechtsträger übergehen, die die Verbandsaufgabe übernehmen.
3. Maßstab für die Aufteilung ist der zuletzt geltende Umlagenschlüssel nach § 12 Absatz 2 dieser Satzung.

§ 17 Überleitungsbestimmungen

1. Der Zweckverband übernimmt die bisher in der Trägerschaft des Vereins Musikschule Lauffen a.N. und Umgebung e.V. befindliche Musikschule.
2. Die vom Verein für die Musikschule erlassenen Bestimmungen gelten bis zum Erlass neuer Bestimmungen fort.

§ 18 Entstehung des Zweckverbandes

Der Zweckverband entsteht am Tage nach der öffentlichen Bekanntmachung der Verbandssatzung und der Genehmigung in den amtlichen Veröffentlichungsblättern der Aufsichtsbehörde.

§ 19 Inkrafttreten der Satzung

Vorstehende Satzung tritt am in Kraft.