

**Einkommenssituation  
und  
Arbeitsbedingungen  
von  
Musikschullehrkräften  
und  
Privatmusiklehrern**

**2017**

*Ergebnisse der Umfrage der Fachgruppe Musik der ver.di von  
Juli 2017 – September 2017*

*Autor: Jürgen Simon*

# Einkommenssituation und Arbeitsbedingungen von Musikschullehrkräften und Privatmusiklehrern

## Inhalt

Einleitung.....	3
1 Rücklauf.....	4
2 Soziale Situation.....	5
3 Einkommen der Honorarkräfte.....	7
4 Kooperation.....	9
5 Gender.....	12
6 Auswertungen nach Bundesländern.....	15
7 Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen.....	21
Impressum.....	22

## Einleitung

Die Umfrage der Fachgruppe Musik in ver.di zu Einkommenssituation und Arbeitsbedingungen von Musikschullehrkräften und Privatmusiklehrern und -lehrerinnen findet nun bereits zum dritten Mal seit 2008 statt. Die wichtigsten Erkenntnisse bleiben dabei wie bei den vorangegangenen Untersuchungen: eine desaströse soziale Situation, Einkommen, die teilweise unterhalb der Armutsgrenze liegen, und eine stetig wachsende Zahl von prekär Beschäftigten.

Das Interesse der Politik an den Ergebnissen der Umfrage 2012 war – ebenso wie 2008 – erstaunlich groß. Leider lassen sich jedoch auch 2017 keine erheblichen Verbesserungen in der Situation der Musikpädagogen und -pädagoginnen feststellen. Zwar hat der Anteil der Festangestellten in den neuen Ländern und Berlin leicht zugelegt, ohne dabei jedoch das Niveau von 2008 zu erreichen. Dafür ist der Abbau der festen Stellen in den alten Bundesländern weiter vorangeschritten. Die überwiegend positiven Reaktionen von Politikern auf die Umfragen scheinen also keinerlei Politikwechsel nach sich zu ziehen. Das oberste Gebot scheint nach wie vor Kürzen zu sein.

Dabei ist die Bedeutung von musikalischer Bildung durchaus im Bewusstsein der Bildungspolitik. Bundesweit hat die Arbeit von Musikpädagogen und -pädagoginnen in Kooperationen noch einmal zugelegt. Nach JeKi ist nun bereits die nächste Generation solcher Projekte an den Start gegangen – der Projektcharakter ist dabei jedoch erhalten geblieben, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Ende der befristeten Projekte wieder finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Dieses Verfahren ist weder aus pädagogischer noch aus bildungspolitischer Sicht nachhaltig. Die Weiterbildungen, die Lehrkräfte für solche Projekte häufig auch noch selbst finanzieren müssen, sind nach dem Ende der Projekte weitgehend obsolet. Dazu kommt der stetig wachsende Anteil derer, die angeben, dass der Kooperationsunterricht den regulären Musikunterricht ersetzt. Von der Bildungsrepublik Deutschland ist hier außer dem Engagement der Pädagogen wenig zu sehen.

Ob es vor diesem Hintergrund erfreulich ist, dass der Gender Pay Gap bei den Musikpädagogen und -pädagoginnen extrem gering ist, bleibt angesichts der insgesamt desolaten Lage fraglich. Auch die erfreuliche Tatsache, dass das Geschlechterverhältnis bei den Vollzeitstellen mittlerweile fast ausgeglichen ist, erscheint bei genauerem Hinsehen eher als negative Entwicklung, ist dieser Ausgleich doch zu einem erheblichen Teil darauf zurückzuführen, dass die frei werdenden Vollzeitstellen, die bisher überwiegend mit Männern besetzt waren, nicht neu besetzt, sondern in Beschäftigungsverhältnisse für sogenannte freie Mitarbeiter umgewandelt werden.

Es bleibt die traurige Erkenntnis, dass sich die Situation von hochqualifizierten Musikpädagoginnen und -pädagogen, die sich nicht selten trotz ihrer prekären Situation freiwillig und unentgeltlich über den reinen Unterricht hinaus engagieren, in den letzten neun Jahren keine nennenswerten Verbesserungen erfahren hat. Dies zeugt trotz der regelmäßigen Sonntagsreden von einem offensichtlichen Desinteresse der Politik an musikalischer Bildung.

## 1 Rücklauf

Gegenüber der Befragung 2012 ist ein Rückgang in der Beteiligung zu verzeichnen. Wie bei den Umfragen von 2008 und 2012 wurden die Fragebögen auf verschiedene Weise verteilt, wobei die Verbände DOV, VdM, DTKV und bdfm auch diesmal um Unterstützung gebeten waren. Der weitaus größte Teil der Fragebögen wurde über die Internetseite der Fachgruppe Musik eingereicht.

2017		2012		2008	
Frageb.	Personen	Frageb.	Personen	Frageb.	Personen
5409	4216	6871	5271	2480	1875

**Tabelle 1: Eingereichte Fragebögen (nach Fehlerkorrektur) (2017, 2012 und 2008)**

Der größte Teil der Befragten arbeitet auch (74,5%) oder ausschließlich (59,9%) an öffentlichen Musikschulen. Ein deutlich geringerer Teil der Befragten arbeitet auch (13,3%) oder ausschließlich (8,7%) an privaten Musikschulen. Insgesamt unterrichten 27,9% der Befragten auch privat, davon ausschließlich privat 14,8%. Gegenüber der Befragung 2012 sind zwar keine extremen Verschiebungen zu verzeichnen, jedoch zeigt sich ein Trend hin zu mehr Privatunterricht, während gleichzeitig der Anteil von Lehrkräften, die ausschließlich an öffentlichen Musikschulen unterrichten, zurückgeht. Zugleich gab eine deutlich gestiegene Anzahl von Lehrkräften als Begründung dafür, nicht mehr Stunden an einer Musikschule unterrichten zu wollen, die zu schlechten Konditionen an.

## 2 Soziale Situation

Die soziale Situation der Musikschullehrkräfte scheint sich auf einem niedrigen Niveau zu stabilisieren. Während der Anteil an Festangestellten in den neuen Ländern und in Berlin gegenüber 2012 leicht zugelegt hat, geht die Entwicklung in den alten Ländern in die entgegengesetzte Richtung. Dies führt dazu, dass mittlerweile nur noch rund ein Drittel aller Instrumentallehrer fest angestellt ist. Während sich in den neuen Ländern und auch in Berlin die Bestrebungen zu mehr festen Stellen im Musikschulbereich langsam bemerkbar machen, scheint es so, dass in den alten Bundesländern weiterhin frei werdende Stellen überwiegend durch Honorarkräfte besetzt werden.

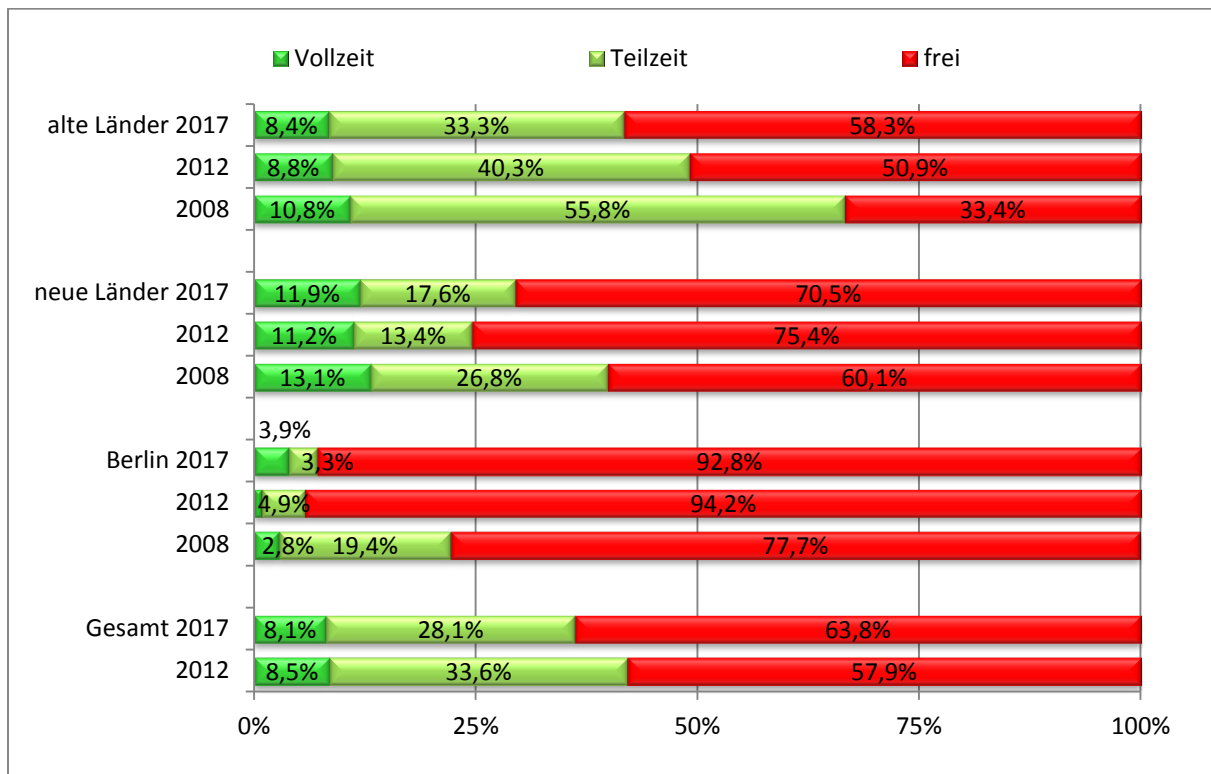


Abbildung 1: Anteile der Voll-, Teilzeit und freiberuflichen Musikschullehrkräfte (2017, 2012 und 2008)

Noch deutlicher wird diese Entwicklung, wenn nicht wie in Abbildung 1 Personen berücksichtigt werden, sondern die einzelnen Verträge. Nur 11,4% (2012: 11,1%) der Verträge an öffentlichen Musikschulen sind Vollzeitstellen, wohingegen 49,3% (2012: 45,9%) freie Verträge abgeschlossen wurden. Noch wesentlich problematischer stellt sich die Situation an privaten Musikschulen dar. Hier stehen 2,7% (2012: 2,5%) Vollzeitstellen 91,2% (2012: 83,4%) Honorarverträgen gegenüber.

Ein weiteres Problem für die Lebensplanung vieler Honorarkräfte ist die Befristung von Honorarverträgen. Insbesondere in den neuen Ländern ist diese für die Lehrkräfte negative Verfahrensweise sehr weit verbreitet.

	befristet	unbefristet	keine Angabe
alte Länder	25,7%	58,9%	15,5%
neue Länder	66,9%	23,4%	9,7%
Berlin	34,7%	61,7%	3,6%
Gesamt	32,9%	54,4%	12,7%

Tabelle 2: Befristung von Honorarverträgen

Dass der sehr hohe Anteil an Honorarkräften nicht dem Wunsch der Lehrerinnen und Lehrer entspricht, zeigt Abbildung 2. Der weitaus größte Teil der Honorarkräfte (82,6%) wünscht sich eine Festanstellung. Dieser Wert ist bundesweit gegenüber 2012 (76,5%) noch einmal deutlich gestiegen. Das gerne angeführte Argument, Musikschullehrkräfte würden die Freiheit eines Honorarvertrages begrüßen, gilt für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an dieser Befragung ganz offensichtlich nicht.

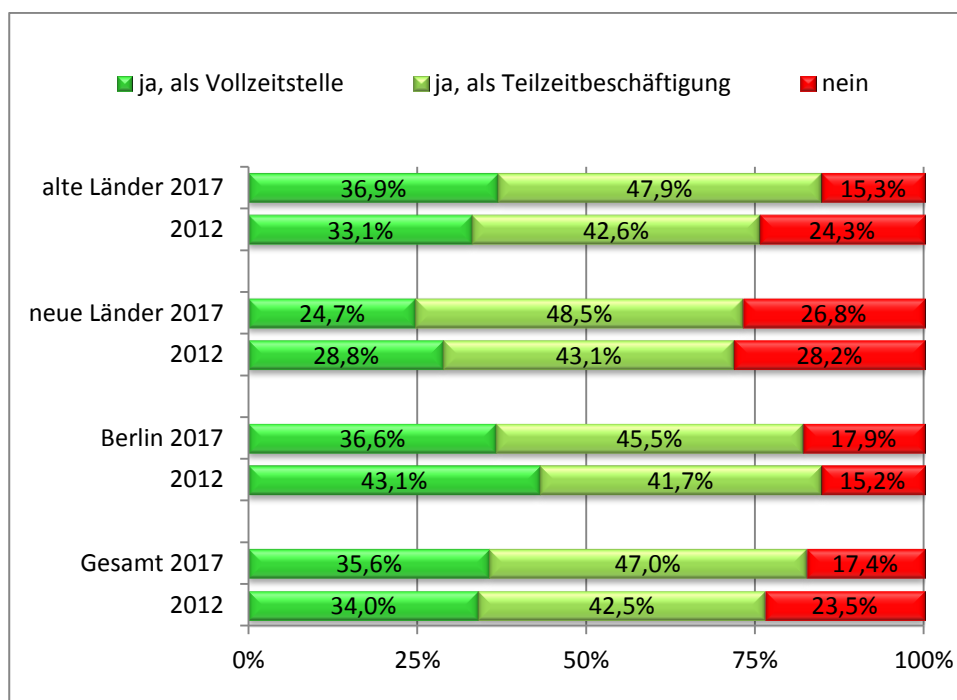


Abbildung 2: Wunsch von Honorarkräften nach Festanstellung (2017 und 2012)

Die Zahl der durchschnittlichen Beschäftigungsverhältnisse pro Person ist leicht gesunken. Dies dürfte vor allem einer Konsolidierung an den Musikschulen geschuldet sein. In den letzten Jahren wurden Honorarverträge von Lehrkräften mit sehr wenigen Unterrichtsstunden zunehmend zugunsten von Lehrkräften, die dann mehr Unterrichtsstunden an einer Musikschule unterrichten konnten, zusammengelegt.

	2017	2012	2008
alte Länder	1,30	1,31	1,35
neue Länder	1,26	1,36	1,21
Berlin	1,16	1,24	1,29
Gesamt	1,28	1,30	1,32

Tabelle 3: durchschnittliche Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen pro Person

Bei der sozialen Absicherung gibt es keine nennenswerten Änderungen gegenüber der letzten Untersuchung. Während ein großer Teil der Honorarkräfte an Musikschulen Mitglied in der Künstlersozialkasse ist und auf diese Weise wenigstens eine Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung besitzt, sind andere Sozialversicherungen weitestgehend nicht vorhanden. Durch die konstant niedrigen Einkommen von Honorarkräften (siehe: Einkommen, S. 7) ist auch die Rentenerwartung extrem gering. Und an die Bildung einer privaten Altersvorsorge können Honorarkräfte aufgrund ihrer niedrigen Einkommen in der Regel ohnehin nicht denken.

### 3 Einkommen der Honorarkräfte

Die Einkommen der Honorarkräfte haben sich gegenüber der Befragung 2012 wieder erhöht und haben ungefähr das Niveau aus dem Jahr 2008 erreicht. Diese scheinbar positive Tatsache sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Honorarkräfte in den letzten neun Jahren keine erkennbaren Verbesserungen ihrer Einkommenssituation erfahren haben. Auch der schwache Anstieg in den neuen Ländern gleicht nicht einmal im Ansatz die Inflationsrate von inzwischen weit über 11% aus. An den vielen Honorarkräften der Musikschulen ist der Aufschwung der vergangenen Jahre weitgehend spurlos vorübergegangen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass sich am Befund der letzten Umfragen im Hinblick auf die zu erwartenden Renten nichts geändert hat. Trotz der Unterstützung durch die KSK müssen die Betroffenen mit Renten unterhalb der Armutsschwelle rechnen.

	2017	2012	2008	Differenz (2017-2012)	Differenz (2017-2008)
<b>alte Länder</b>	13.408,10 €	12.849,19 €	13.718 €	<b>558,91 €</b>	<b>- 309,90 €</b>
<b>neue Länder</b>	12.436,07 €	10.891,83 €	12.065 €	<b>1.544,24 €</b>	<b>371,07 €</b>
<b>Berlin</b>	14.833,45 €	12.530,71 €	14.855 €	<b>2.302,74 €</b>	<b>- 21,55 €</b>
<b>Gesamt</b>	13.359,74 €	12.403,51 €	13.330 €	<b>956,23 €</b>	<b>29,74 €</b>

Tabelle 4: durchschnittliche Jahreseinkommen (2017, 2012 und 2008)

Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, welche Bedeutung ihr Einkommen für den gesamten Haushalt spielt. Dabei zeigte sich, dass diejenigen, die angaben, dass ihr Einkommen das einzige Haushaltseinkommen ist, ein etwas höheres Einkommen als der Durchschnitt erzielen. Dennoch kann auch dieses Einkommen nicht anders als prekär genannt werden.

	Jahreshonorar	Anteil
<b>das einzige Haushaltseinkommen</b>	15.439,82 €	30,2%
<b>das größte/wichtigste Haushaltseinkommen</b>	14.087,50 €	30,5%
<b>ein zusätzliches Einkommen</b>	12.184,76 €	39,3%

Tabelle 5: durchschnittliche Jahreseinkommen – Bedeutung als Haushaltseinkommen

Oft wird von Honorarkräften erwartet, neben dem eigentlichen Unterricht die Erfüllung weiterer Aufgaben (Vorspiele, Elterngespräche etc.) zu übernehmen, die dann häufig schlechter oder gar nicht bezahlt werden. Der Anteil der Lehrkräfte, die für solche Leistungen überhaupt kein Honorar erhalten, ist mit knapp 60% gegenüber 68% bei der Befragung 2012 etwas gesunken, liegt aber dennoch deutlich über dem Wert von 2008 (47%). Der zeitliche Umfang dieser Tätigkeiten hat mit inzwischen 5 Std pro Monat gegenüber 2012 mit durchschnittlich 3:24 Std. pro Monat jedoch erheblich zugelegt. Besonders eklatant ist dieser Wert in den neuen Bundesländern mit durchschnittlich 7:20 Std pro Monat.

Bei den Jahreshonoraren ist bereits berücksichtigt, dass die Lehrkräfte nur noch in 26% der Fälle auch während der Schulferien bezahlt werden. Dies stellt gegenüber der Befragung von 2012 (49%) eine Halbierung dar, die nicht zuletzt der anhaltenden Diskussion über die Scheinselbstständigkeit geschuldet sein dürfte. Ein anderes Problem konnte bei der Berechnung der Honorare nicht berücksichtigt werden. Es ist nicht selbstverständlich, dass Lehrkräfte auch bezahlt werden, wenn die Schüler den Unterricht ausfallen lassen oder absagen. Auch hier hat sich die Situation für die Lehrkräfte verschlechtert. Nur in 47% (2012: 54%) der Fälle wurde angegeben, dass Unterrichtsausfall grundsätzlich

bezahlt wird. In immerhin 10% der Fälle wird Unterrichtsausfall, der durch die Schüler verursacht wurde, grundsätzlich nicht bezahlt. Im Rest der Fälle wird der ausgefallene Unterricht nur unter bestimmten Bedingungen (z.B. der Schüler hat sehr kurzfristig abgesagt) bezahlt.

Ein Thema, das bereits seit längerem in ver.di diskutiert wird, ist eine unterschiedliche Bezahlung von Musikschullehrern je nach Unterrichtsform, da die Vorbereitung für Gruppenunterricht und Kooperationen als deutlich aufwändiger eingeschätzt werden muss als die Vorbereitung für Einzelunterricht. Hier zeigt sich, dass dies bisher nur in sehr geringem Maß realisiert ist. In 54% der Fälle beim Gruppenunterricht und in 43% der Fälle bei Kooperationen liegt die Honorardifferenz zum Einzelunterricht nur zwischen 0 € und 2 € pro Stunde. Insgesamt gaben immerhin 37% (2012: 30%) der Befragten an, für Gruppenunterricht wenigstens 2€ pro Stunde mehr zu erhalten. Hingegen ist der Anteil derjenigen, die in Kooperationen wenigstens 7€ pro Stunde mehr erhalten, mit 24% weitgehend gleich geblieben.

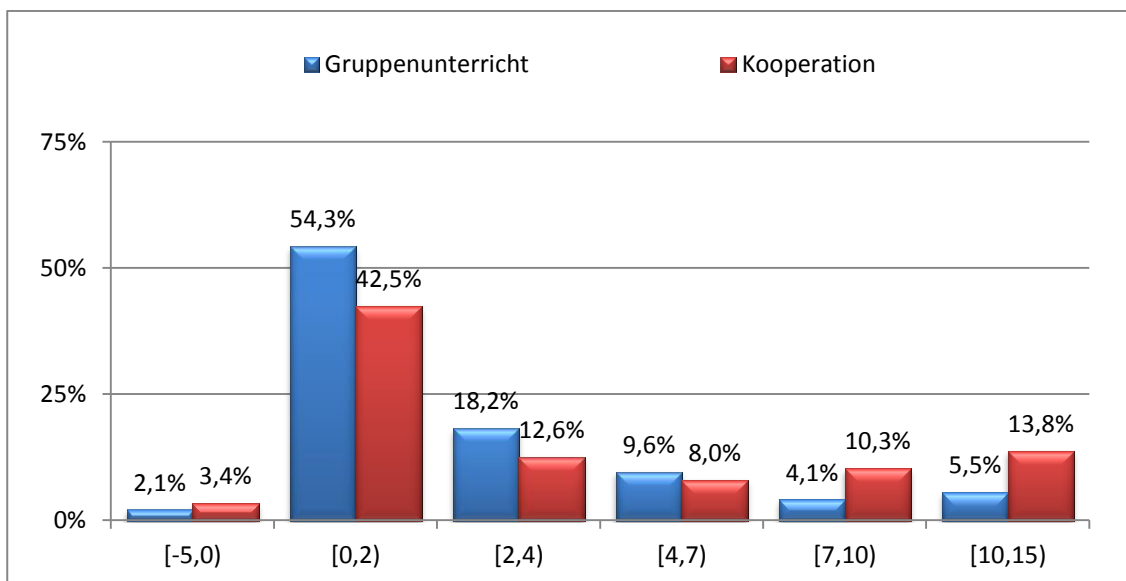


Abbildung 3: Differenz<sup>1</sup> der Stundenhonorare zwischen Einzel- und Gruppenunterricht/Kooperation

Bereits 2008 gaben 63% der Befragten an, Probleme mit der Organisation des Unterrichts auf Grund der Ganztagschule zu haben. Dieser Wert stieg in der Befragung von 2012 auf 78% und ist in der aktuellen Befragung mit 75% annähernd gleich geblieben.

Mit 54% ist der Anteil derjenigen Befragten, die aus finanziellen Gründen gerne mehr unterrichten würden, weitgehend gleich geblieben. Auch an den Gründen dafür, dass die Befragten nicht mehr unterrichten, hat sich nicht viel geändert. Wie bereits 2012 gaben 49% der Befragten an, dass die Musikschule nicht mehr Stunden anbietet, wohingegen die Begründung Schülermangel mit 21% gegenüber 19% sogar leicht angestiegen ist. Auch der Befund, dass damit 70% der Lehrkräfte, die mit ihrer finanziellen Situation unzufrieden sind, auf Grund äußerer Umstände keine Möglichkeit haben, ihre Einkommenssituation zu verbessern, bleibt gleich.

<sup>1</sup> Die Beschriftung des Diagramms bedeutet, dass der untere Wert ein- und der obere Wert jeweils ausgeschlossen ist. ([0,2): Beträge von 0 € bis unter 2 €)



## 4 Kooperation

Wie bereits bei den vorangegangenen Befragungen zeigt sich auch 2017, dass die Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen fester Bestandteil des Musikschulbetriebes und des privaten Musikunterrichts ist. Während sich dieser Trend in den alten Ländern weiter verstärkt hat, ist die Entwicklung in den neuen Ländern leicht rückläufig.

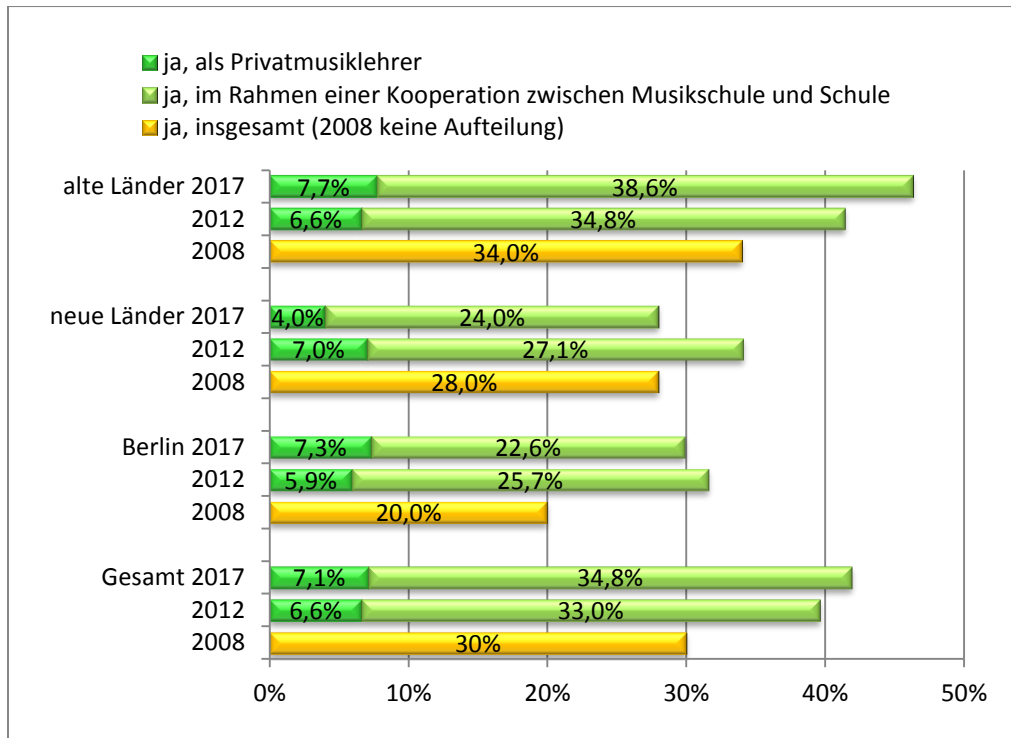


Abbildung 4: Prozentsatz der Lehrkräfte, die in einer Kooperation arbeiten (2017, 2012 und 2008)

Auch die Lehrkräfte stehen dieser Form des Unterrichts nach wie vor positiv gegenüber. Nur 9,4% der Befragten lehnen diese Unterrichtsform ausdrücklich ab. Dies entspricht weitgehend den Werten aus den Vorläuferbefragungen. Dabei wird deutlich zwischen der Kooperation mit Musikschulen und der Kooperation mit Privatlehrern unterschieden. Während die Kooperation mit Musikschulen von gut 59% der Befragten befürwortet wird, befürworten nur 35% die Kooperation mit Privatlehrern (Mehrfachnennung möglich).

Die Unterstützung, die Lehrkräfte, die in Kooperationen arbeiten, erhalten, wächst dabei nur sehr langsam. Der Anteil derjenigen, die eine vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildung zu diesem Thema erhalten haben, ist mit 48% gegenüber 2012 mit 44,5% und 2008 mit 41% zwar gestiegen, aber immer noch bleibt es mehr als der Hälfte der Pädagogen in Kooperationen selbst überlassen, sich entsprechend weiter zu bilden.

Die Gründe, warum Musiklehrkräfte in einer Kooperation arbeiten, sind recht unterschiedlich. Jedoch ist der mit weitem Abstand häufigste genannte Grund der, dass die Musikschule dies angeordnet hat. Aber die Lehrkräfte scheinen auch aus eigenem Antrieb an dieser Form des Unterrichts interessiert zu sein.

	2017	2012
<b>auf Anforderung der Musikschule</b>	53,0%	52,6%
<b>pädagogische Gründe</b>	36,9%	39,8%
<b>gute Bezahlung</b>	18,0%	13,4%
<b>finanzielle Gründe</b>	8,7%	11,2%
<b>Persönlichkeitsentwicklung</b>	8,9%	5,7%
<b>Arbeitsplatzsicherung</b>	3,1%	2,1%

Tabelle 6: Gründe der Lehrkräfte, in einer Kooperation zu arbeiten

Bedenklich ist der noch einmal leicht gestiegene Wert von 53% der Befragten, die angaben, auf Anforderung der Musikschule in einer Kooperation zu arbeiten. Gleichzeitig ist mit 36,9% der Anteil derjenigen, die aus pädagogischen Gründen in einer Kooperation arbeiten, spürbar zurückgegangen. Dagegen ist der Anteil derjenigen, die wegen der besseren Bezahlung in einer Kooperation unterrichten, deutlich gestiegen. Da sich die Differenz zwischen den Honoraren für Einzelunterricht und Unterricht in einer Kooperation gegenüber 2012 nicht nennenswert geändert hat (s. S. 8), liegen die Gründe vermutlich in einer gesteigerten Effizienz. So ist die durchschnittliche Zahl von Unterrichtsstunden seit 2012 von 4 auf 5 Wochenstunden gestiegen. Gleichzeitig ist die wöchentliche unbezahlte Vorbereitungszeit von 44 auf 39 Minuten gesunken. Diese Effizienzsteigerung entspricht einer Honorarerhöhung von ca. 5,2%. So erfreulich dies für die Lehrkräfte auch sein mag, sind Gehaltserhöhungen durch Selbstoptimierung doch enge Grenzen gesetzt, bevor die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer und die Qualität des Unterrichts darunter zu leiden beginnen.

Dieser Effekt dürfte auch für die gestiegene Zufriedenheit der Befragten mit der Bezahlung verantwortlich sein. Während die Zufriedenheit mit Organisation, räumlichen Bedingungen und der Zusammenarbeit mit den Lehrkräften der Schulen leicht rückläufig ist, ist die Zufriedenheit mit der Bezahlung mit 51% deutlich gestiegen.

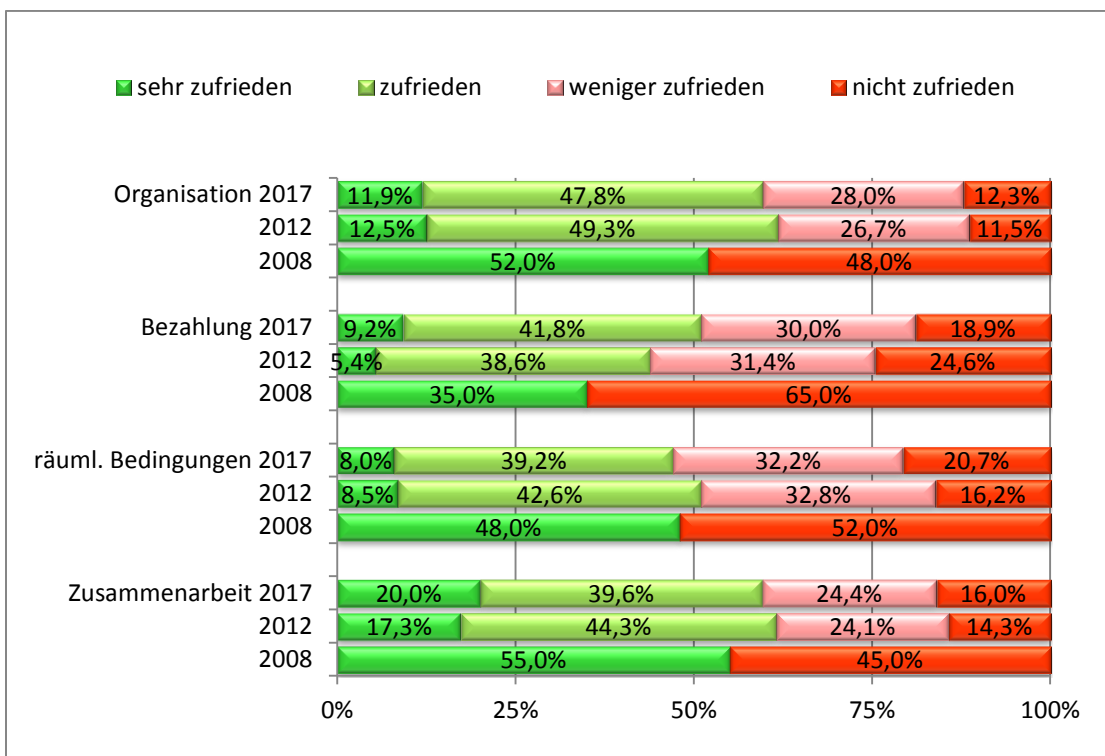


Abbildung 5: Zufriedenheit der Lehrkräfte in der Kooperation (2017, 2012 und 2008)<sup>2</sup>

Dass die Lehrkräfte die räumlichen Bedingungen als eher nicht zufriedenstellen einstufen, überrascht angesichts der breiten Debatte über den Zustand der öffentlichen Infrastruktur und insbesondere der Schulen wenig.

Eine weitere besorgniserregende Beobachtung ist die stetig steigende Anzahl derer, die beobachten, dass Kooperationen den regulären Musikunterricht verdrängen. Gaben 2008 noch 13% der Befragten an, dass der an allgemeinbildenden Schulen durch Musikschullehrkräfte und Privatlehrer erteilte Unterricht den regulären Musikunterricht ersetzt, waren es 2012 bereits 16,4%. Bei der aktuellen Befragung ist dieser Wert weiter auf nunmehr 18,4% angestiegen. Der Eindruck, dass zunehmend Musikschullehrkräfte als billiger Ersatz für teure fest angestellte Schulmusiker eingesetzt werden, erhärtet sich zunehmend.

<sup>2</sup> Bei der Auswertung der Befragung 2008 wurden die Kategorien ‚sehr zufrieden‘ und ‚zufrieden‘ sowie ‚weniger zufrieden‘ und ‚nicht zufrieden‘ jeweils zu einer Kategorie zusammengefasst.

## 5 Gender

Bei der Befragung 2017 wurde neben den Angaben ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ für die Geschlechtsangabe zum ersten Mal auch die Wahl ‚anderes‘ angeboten, die jedoch nur ein einziges Mal gewählt wurde und deshalb in der Statistik nicht berücksichtigt werden konnte.

Auffallend ist, dass der Anteil der Frauen in dieser Befragung mit 58,9% gegenüber 55,4% 2012 noch einmal deutlich gestiegen ist. Der Abstand bei der Bezahlung der Honorarkräfte ist hingegen mit ca. 4% Unterschied gegenüber 2012 (5,7%) deutlich zurückgegangen. Insgesamt lag das durchschnittliche Jahreshonorar mit 13.063€ bei Frauen und 13.607€ bei Männern deutlich über den Werten von 2012. Auffällig ist, dass das Stundenhonorar von Frauen ohne Berücksichtigung von unbezahlten Nebentätigkeiten minimal höher (0,75%) lag als bei Männern, wohingegen der Vergleich bei Einbeziehung der unbezahlten Nebentätigkeiten unter (1,3%) dem ihrer männlichen Kollegen lag. Der Unterschied zwischen den Honoraren von Frauen und Männern rührt daher wie bereits 2012 ausschließlich von der etwas geringeren Stundenzahl von Frauen (20,5 Wochenstd.) gegenüber Männern (21,9 Wochenstd.). Damit ist die Differenz seit 2012 leicht von 2 Wochenstunden auf nur noch 1,4 Wochenstunden zurückgegangen. Gleichzeitig gaben sowohl Männer als auch Frauen häufiger an, aus finanziellen Gründen mehr unterrichten zu wollen. Lag der Anteil 2012 bei 53% Frauen und 46% Männern, die angaben, mehr unterrichten zu wollen, drückten diesen Wunsch in der aktuellen Umfrage 58% der Frauen und knapp 50% der Männer aus.

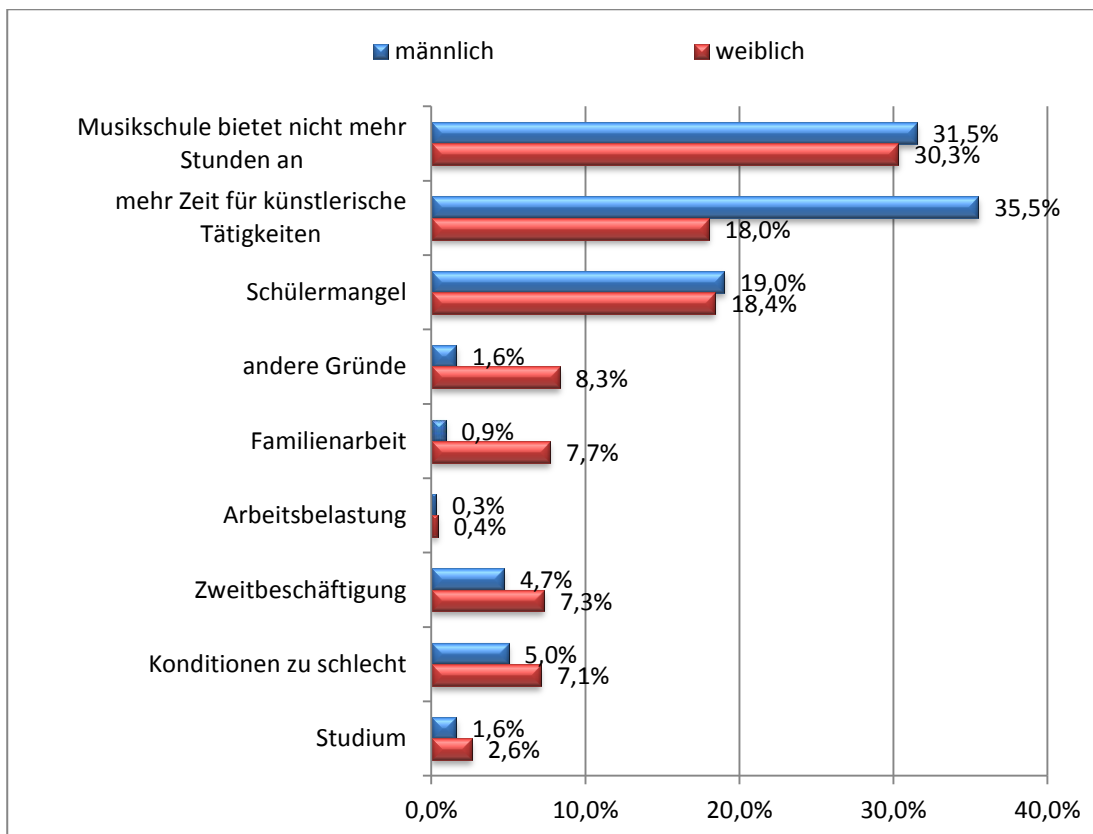


Abbildung 6: Gründe für die Teilzeit- oder nebenberufliche Beschäftigung

Bei den in Abbildung 6 dargestellten Gründen für die freiberufliche bzw. Teilzeitbeschäftigung zeigt sich eine interessante Änderung gegenüber 2012. War 2012 ‚Musikschule bietet nicht mehr Stunden an‘ der wichtigste Grund für die freiberufliche oder Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen

etwa gleich hoch mit 32%, ist inzwischen der Wunsch nach mehr Zeit für künstlerische Tätigkeiten bei den Männern an die erste Stelle gerückt. Allerdings bleiben mit in der Summe rund 50%, wenn ‚Musikschule bietet nicht mehr Stunden‘ und ‚Schülermangel‘ zusammen genommen werden, unverändert äußere Umstände als Hauptgrund für die niedrigen Einkommen von Musiklehrern bestehen. Dieser Befund deckt sich mit den Angaben zum Wunsch, aus finanziellen Gründen gerne mehr unterrichten zu wollen.

Nur in zwei Bereichen unterscheiden sich die Gründe für die Teilzeit- oder nebenberufliche Beschäftigung zwischen Männern und Frauen. Während Männer rund doppelt so häufig angaben, mehr Zeit für künstlerische Tätigkeiten haben zu wollen, wurde Familienarbeit (hier sind Bereiche wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen etc. zusammengefasst) nahezu ausschließlich von Frauen als Begründung angegeben.

Abbildung 7 zeigt das Verhältnis von Männern und Frauen bei den unterschiedlichen Beschäftigungsarten. Hier wird kein prozentuales Verhältnis angegeben, sondern wie viele Männer jeweils auf eine Frau in einem bestimmten Beschäftigungsverhältnis kommen.

Ein auf den ersten Blick erfreulicher Befund ist die Tatsache, dass Frauen bei den Vollzeitstellen seit der Befragung 2012 etwas aufgeholt haben, obwohl immer noch rund 1,5 mal so viele Männer wie Frauen eine volle Stelle haben. Dieses Verbesserung dürfte jedoch zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere in den alten Ländern die Anzahl der Vollzeitstellen zurückgegangen ist (s. Abbildung 1, S. 5) und da diese bisher überwiegend von Männern besetzt waren, sind nicht mehr Frauen in Vollzeitbeschäftigung gekommen, sondern Vollzeitstellen von Männern wurden nicht neu besetzt.

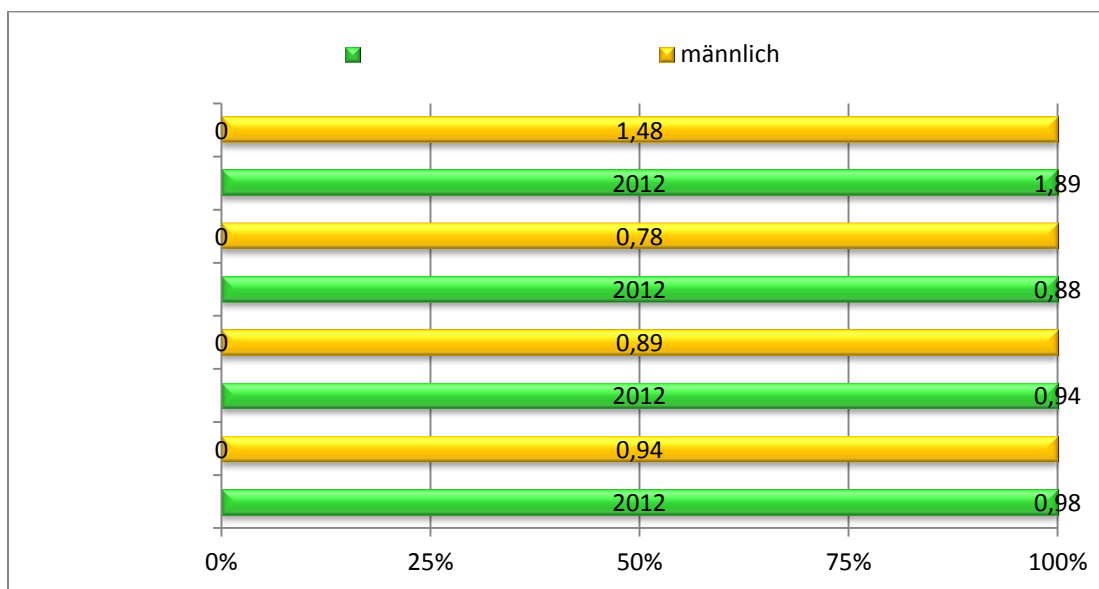


Abbildung 7: Art der Beschäftigung nach Geschlecht (Anzahl von Männern, die auf eine Frau kommen)

Dabei ist der Wunsch nach einer Vollzeitstelle bei Männern deutlich gestiegen, wohingegen sich Frauen deutlich mehr für Teilzeitstellen interessieren als Männer. Bei beiden Geschlechtern ist der Anteil derjenigen, die keine Festanstellung wünschen, mit 17,5% noch einmal deutlich gegenüber der Befragung 2012 zurückgegangen.

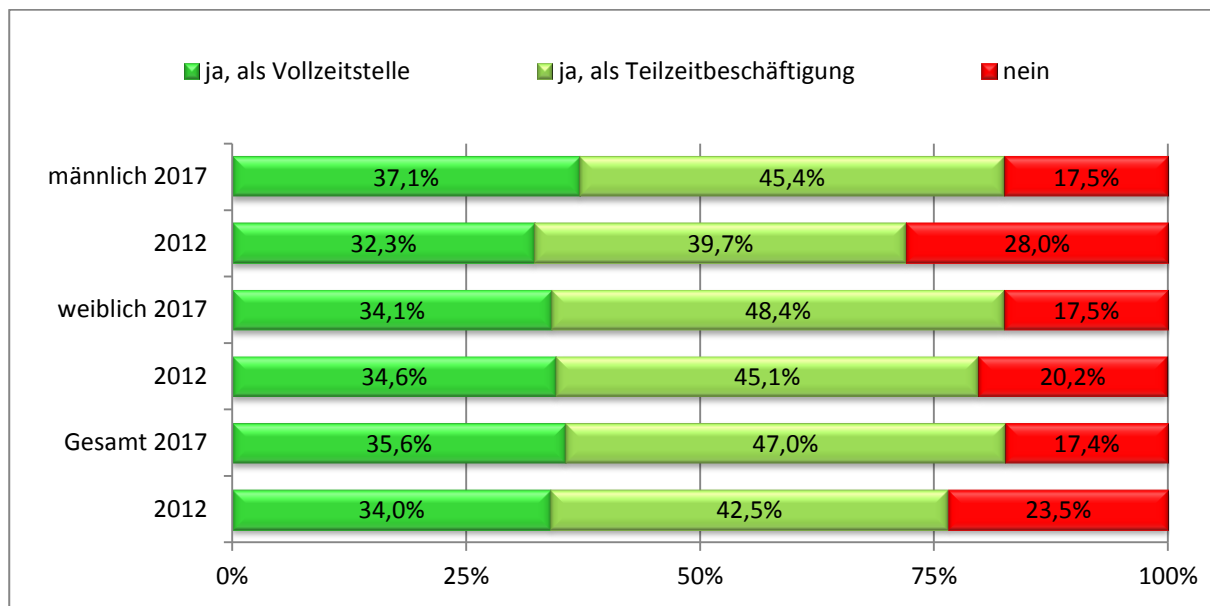


Abbildung 8: Verhältnis freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Wunsch nach Festanstellung

## 6 Auswertungen nach Bundesländern

Die Auswertung nach Bundesländern stößt insbesondere bei kleineren Bundesländern an Grenzen. Da nicht alle Befragten bei allen Fragen einbezogen werden können (insbesondere bei Fragen, die sich nur auf Honorarkräfte beziehen), ist die Zahl der Antworten gelegentlich so gering, dass auf eine Auswertung verzichtet wurde.

*Jahreshonorare von Lehrkräften, die ausschließlich als Honorarkräfte beschäftigt sind, nach Bundesländern im Vergleich 2017, 2012 und 2008<sup>3</sup>*

	2017	2012	2008
<b>Baden-Württemberg</b>	14.637,42 €	13.747,57 €	18.054,63 €
<b>Bayern</b>	12.323,11 €	12.054,78 €	15.177,59 €
<b>Berlin</b>	14.833,45 €	12.530,71 €	14.855,57 €
<b>Brandenburg</b>	14.475,74 €	11.216,65 €	12.395,62 €
<b>Bremen</b>	11.767,16 €	10.607,90 €	
<b>Hamburg</b>	12.326,78 €	10.851,28 €	
<b>Hessen</b>	14.253,03 €	13.360,61 €	12.001,28 €
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	10.877,79 €	8.023,97 €	
<b>Niedersachsen</b>	12.827,58 €	13.628,58 €	6.281,11 €
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	13.556,77 €	12.443,82 €	14.531,86 €
<b>Rheinland-Pfalz</b>	18.148,12 €	12.260,63 €	
<b>Saarland</b>		20.269,80 €	
<b>Sachsen</b>	13.411,24 €	12.806,90 €	12.849,02 €
<b>Sachsen-Anhalt</b>	8.818,80 €	8.295,15 €	
<b>Schleswig-Holstein</b>	14.106,74 €	11.606,88 €	
<b>Thüringen</b>	8.285,51 €	8.910,85 €	
<b>Gesamt</b>	13.359,74 €	12.403,51 €	13.330,00 €

Tabelle 7: Jahreshonorare nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008)

<sup>3</sup> Es wurden nur Bundesländer mit mehr als 100 Antworten einbezogen.

Beschäftigungsstatus nach Bundesländern 2017, 2012 und 2008 <sup>4</sup>



Abbildung 9: Beschäftigungsstatus nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008)

<sup>4</sup> Für 2008 wurden nur die Länder mit wenigsten 30 Antworten ausgewertet. Es sind dann jeweils drei Zeilen pro Bundesland vorhanden. Die obere Zeile (mit dem Ländernamen) ist das Ergebnis 2017, die zweite Zeile ist das Ergebnis 2012 und die untere Zeile – sofern vorhanden – das Ergebnis 2008.



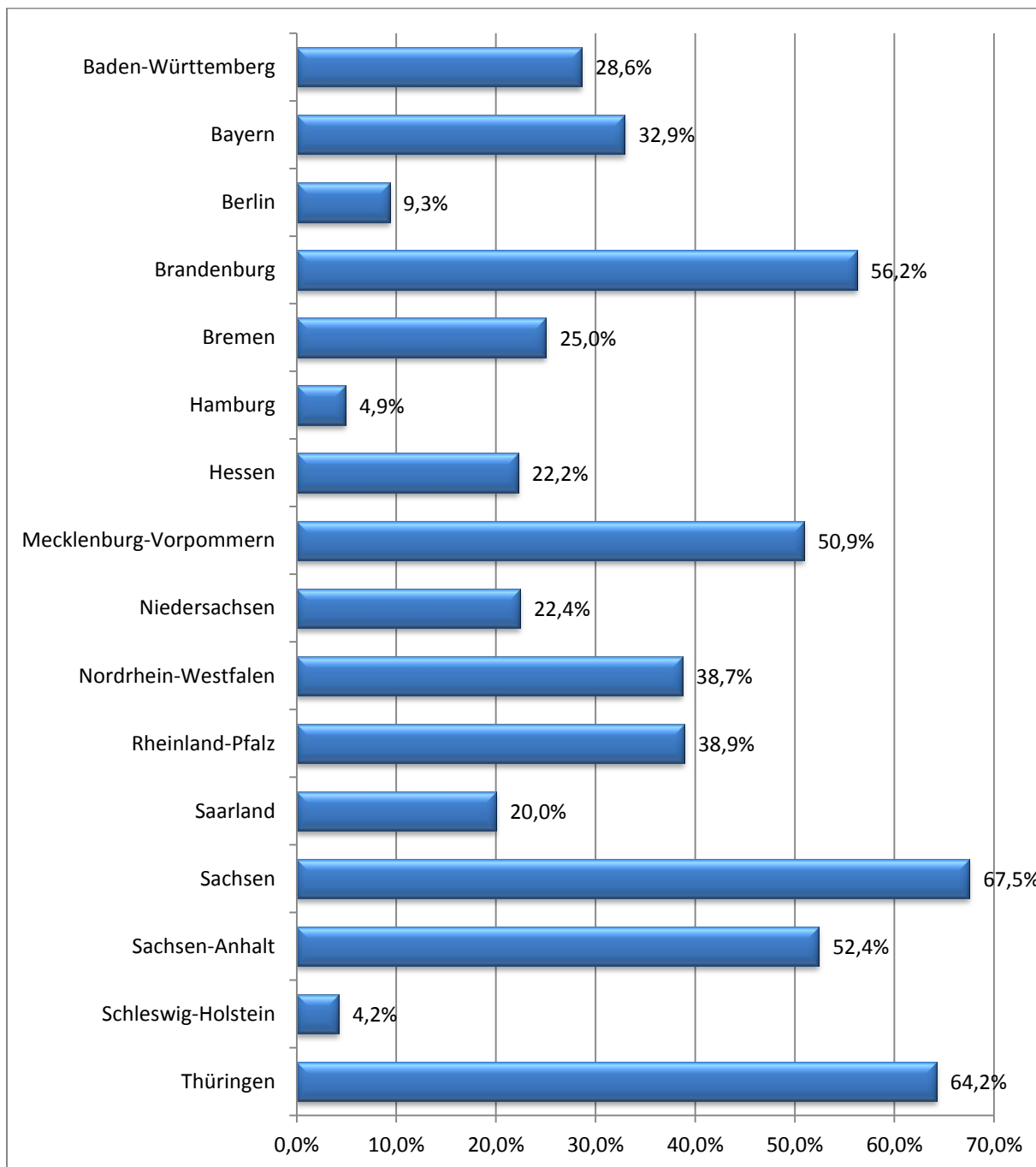


Abbildung 10: Befristete Verträge bei Honorarkräften von Musikschulen nach Bundesländern

## Organisationsprobleme durch die Ganztagschule

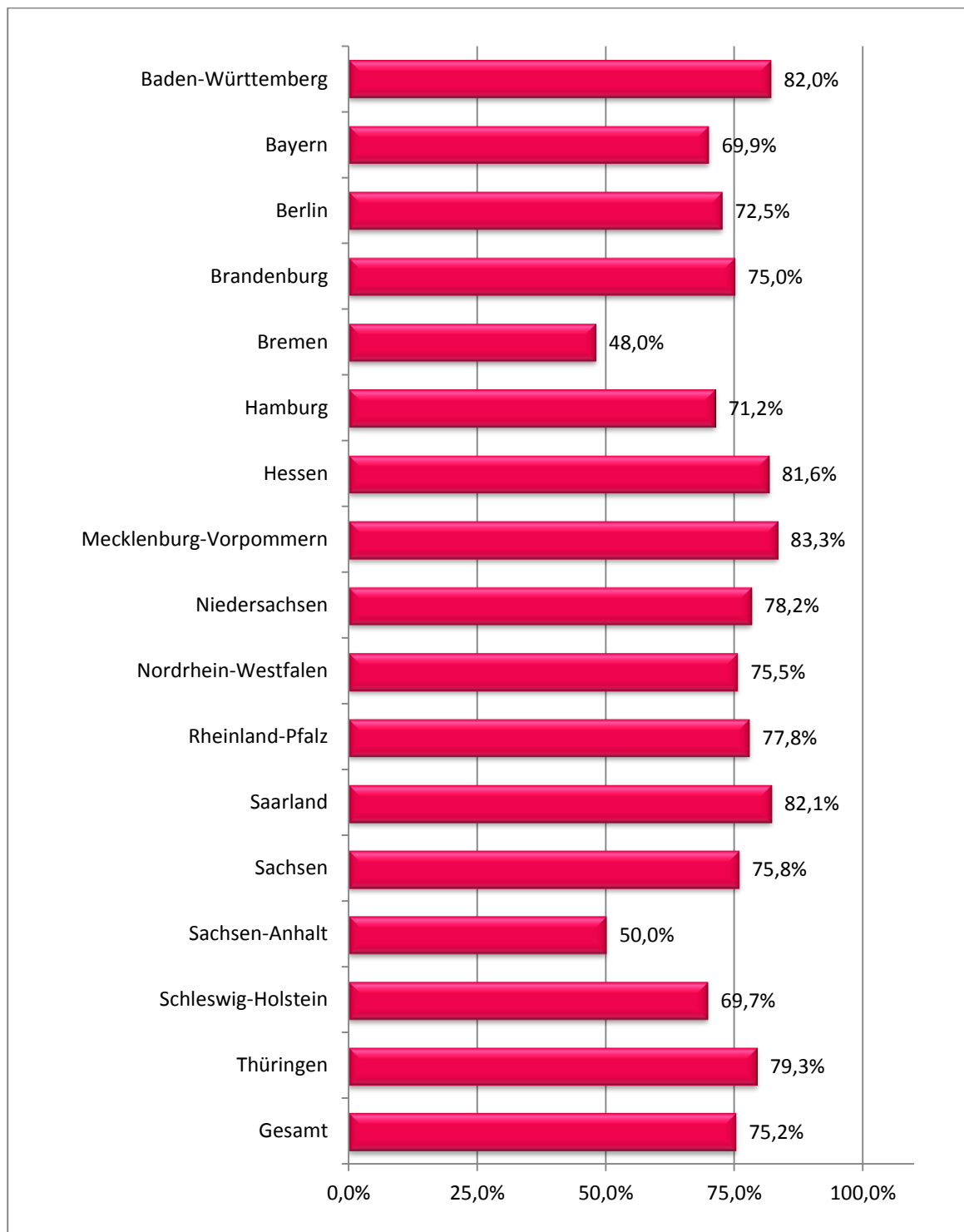


Tabelle 8: Organisationsprobleme durch die Ganztagschule nach Bundesländern

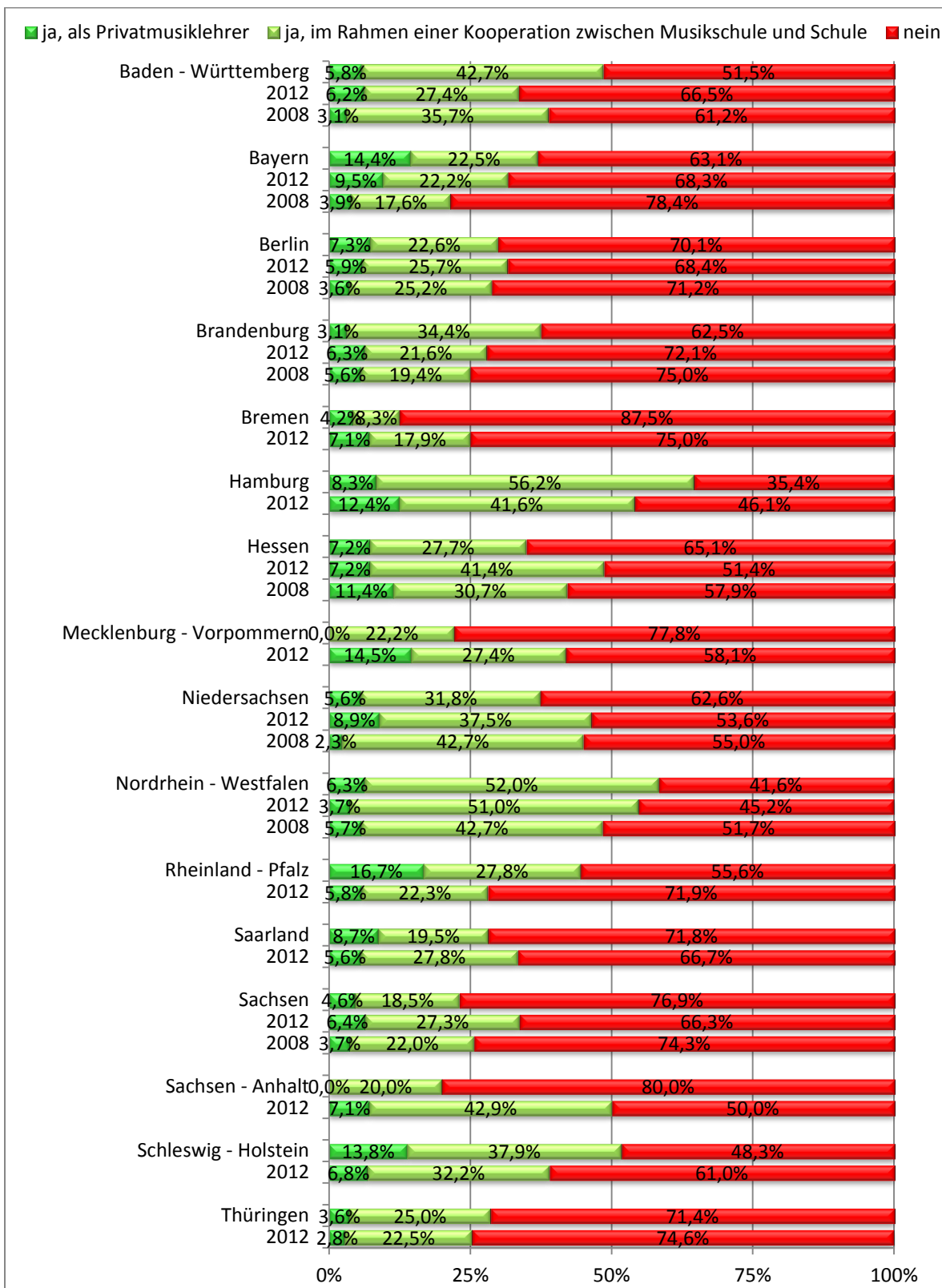


Abbildung 11: Tätigkeit in Kooperation nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008)

<sup>5</sup> Für 2008 wurden nur die Länder mit mehr als 100 Antworten ausgewertet. Es sind dann jeweils drei Zeilen pro Bundesland vorhanden. Die obere Zeile (mit dem Ländernamen) ist das Ergebnis 2017, die zweite Zeile ist das Ergebnis 2012 und die untere Zeile – sofern vorhanden – das Ergebnis 2008.

## Vom Arbeitgeber finanzierte Qualifikation für Kooperation <sup>6</sup>

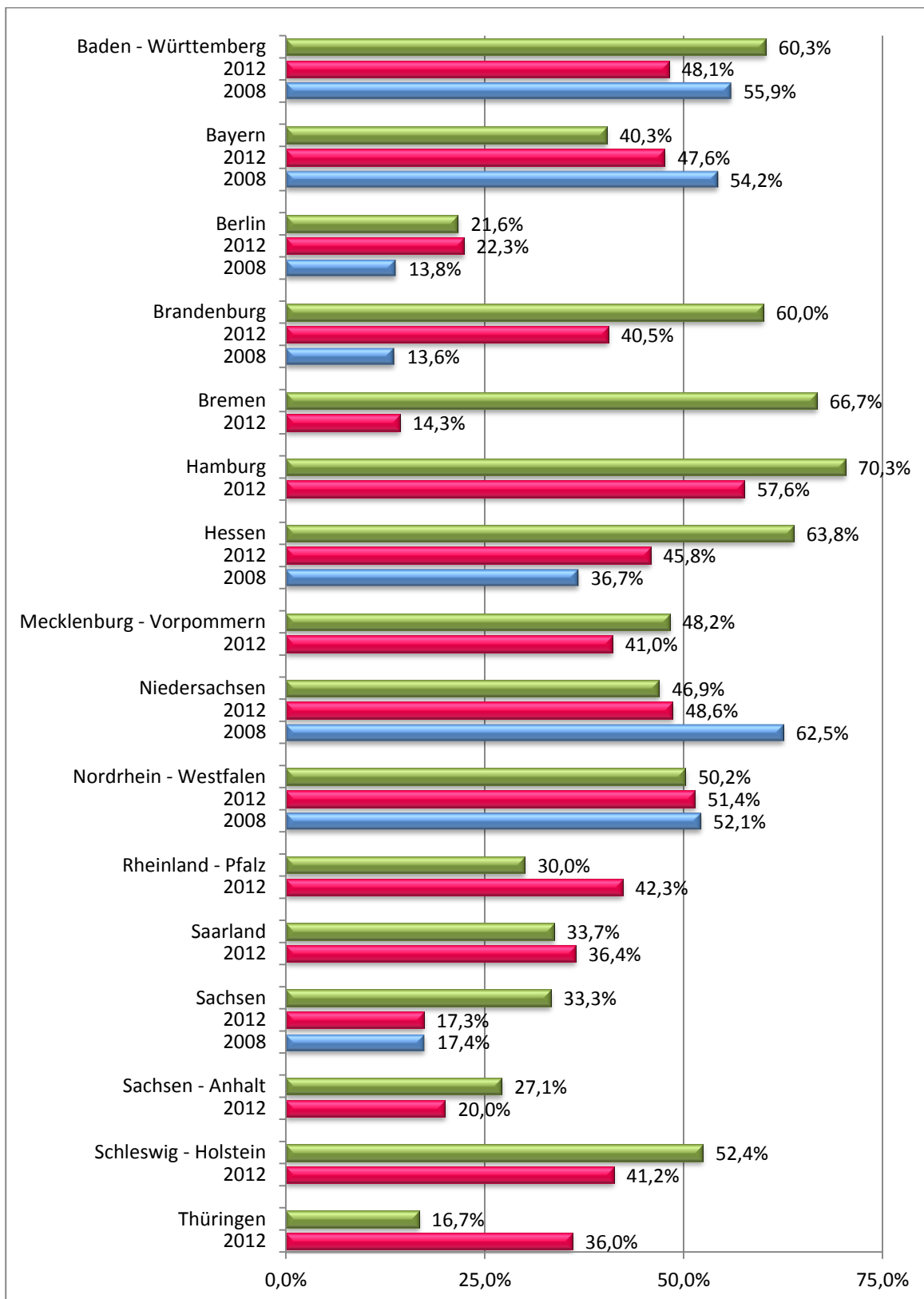


Abbildung 12: Vom Arbeitgeber finanzierte Qualifikation für Kooperation nach Bundesländern

<sup>6</sup> Für 2008 wurden nur die Länder mit mehr als 100 Antworten ausgewertet. Es sind dann jeweils drei Zeilen pro Bundesland vorhanden. Die obere Zeile (mit dem Ländernamen) ist das Ergebnis 2017, die zweite Zeile ist das Ergebnis 2012 und die untere Zeile – sofern vorhanden – das Ergebnis 2008.

Tabelle 1: Eingereichte Fragebögen (nach Fehlerkorrektur) (2017, 2012 und 2008).....	4
Tabelle 2: Befristung von Honorarverträgen .....	5
Tabelle 3: durchschnittliche Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen pro Person .....	6
Tabelle 4: durchschnittliche Jahreseinkommen (2017, 2012 und 2008) .....	7
Tabelle 5: durchschnittliche Jahreseinkommen – Bedeutung als Haushaltseinkommen.....	7
Tabelle 6: Gründe der Lehrkräfte, in einer Kooperation zu arbeiten .....	10
Tabelle 7: Jahreshonorare nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008) .....	15
Tabelle 8: Organisationsprobleme durch die Ganztagschule nach Bundesländern.....	18
Abbildung 1: Anteile der Voll-, Teilzeit und freiberuflichen Musikschullehrkräfte (2017, 2012 und 2008).....	5
Abbildung 2: Wunsch von Honorarkräften nach Festanstellung (2017 und 2012).....	6
Abbildung 3: Differenz der Stundenhonorare zwischen Einzel- und Gruppenunterricht/Kooperation.....	8
Abbildung 4: Prozentsatz der Lehrkräfte, die in einer Kooperation arbeiten (2017, 2012 und 2008).....	9
Abbildung 5: Zufriedenheit der Lehrkräfte in der Kooperation (2017, 2012 und 2008).....	11
Abbildung 6: Gründe für die Teilzeit- oder nebenberufliche Beschäftigung .....	12
Abbildung 7: Art der Beschäftigung nach Geschlecht (Anzahl von Männern, die auf eine Frau kommen).....	13
Abbildung 8: Verhältnis freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Wunsch nach Festanstellung.....	14
Abbildung 9: Beschäftigungsstatus nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008).....	16
Abbildung 10: Befristete Verträge bei Honorarkräften von Musikschulen nach Bundesländern .....	17
Abbildung 11: Tätigkeit in Kooperation nach Bundesländern (2017, 2012 und 2008).....	19
Abbildung 12: Vom Arbeitgeber finanzierte Qualifikation für Kooperation nach Bundesländern.....	20

# Impressum

## *Einkommenssituation und Arbeitsbedingungen von Musikschullehrkräften und Privatmusiklehrern*

Ergebnisse der Umfrage 2017

---

### Herausgeber:

ver.di | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Fachbereich 8 | Medien, Kunst und Industrie  
Fachgruppe Musik  
Verantwortlich  
Rudolf Zink

### Autor:

Jürgen Simon, Frankfurt/O.

Redaktionelle Mitarbeit  
Dr. Anja Bossen, Frankfurt/O.

### Satz:

Jürgen Simon

### Druck:

### © Copyright:

ver.di | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen, der fotomechanischen oder elektronischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Stand: November 2017