



Öffentliche **Beschlussvorlage**

30.05.2018

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**

Personal- und  
Organisationsamt  
Herr Willamowski  
Telefon: 492-1100  
Willamowski@stadt-  
muenster.de

Westfälische Schule für Musik  
Frau Vollmer

Telefon: 0251/98103-11

Vollmer@stadt-muenster.de

Betrifft

Einsatz von "Honorarkräften" bei der Stadt Münster (Antrag der SPD-Fraktion "Abbau prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster" vom 01.12.2016, Nr. A-R/0060/2016)

hier:

1. Bericht zum Einsatz von Honorarkräften bei der Stadt Münster
2. Erhöhung der Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Westfälischen Schule für Musik/ Erhöhung des Honorarsatzes

Beratungsfolge

12.06.2018	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Vorberatung
13.06.2018	Kulturausschuss	Vorberatung
19.06.2018	Ausschuss für Schule und Weiterbildung	Vorberatung
04.07.2018	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
04.07.2018	Rat	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

I. Sachentscheidung:

1. Der Bericht über den Einsatz von sogenannten Honorarkräften für die Stadt Münster wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Rat nimmt zur Kenntnis, dass zur Verbesserung der sozialen Absicherung zukünftig bei der Westfälischen Schule für Musik ein Verhältnis von 80 % tariflich beschäftigter Musikschullehrer/-innen (Arbeitsvertrag) gegenüber 20 % Musikschullehrer/-innen auf Basis freier Dienstverträge (sog. Honorarverträge) angestrebt wird.

Die Verwaltung wird dem Rat mit dem Stellenplanentwurf 2019 die Einrichtung von 8,00 Stellen EGr. 9b und mit dem Stellenplanentwurf 2020 die Einrichtung von weiteren 8,00 Stellen EGr. 9b vorschlagen.

3. Der Rat nimmt zur Kenntnis, dass die Honorare für Musikschullehrer/-innen, die in einem freien Dienstverhältnis beschäftigt werden, ab dem 01.01.2019 von 25 € / Unterrichtseinheit á 45 Minuten auf 30 € / Unterrichtseinheit á 45 Minuten erhöht wird.

Die Höhe von Honorarsätzen steht im Kontext mit der Gegenfinanzierung durch Gebühren (Elternbeiträge) und Zuschüssen des Landes. Die Verwaltung wird weitere Möglichkeiten einer Honorargestaltung unter den Zielvorgaben aus dem Haushaltsplan 2018 sowie der Haushaltslage prüfen und ggfls. im Zusammenhang mit einer Änderung der Gebührensatzung der Westfälischen Schule für Musik einbringen.

4. Der Antrag Nr. A-R/0060/2016 der SPD-Fraktion „Abbau prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster“ vom 01.12.2016 ist hiermit erledigt.

## II. Finanzielle Auswirkungen

Die Realisierung der Beschlusspunkte 2 und 3 hat folgende finanzielle Auswirkungen:

<b>Teilergebnisplan</b>					
	Nr.	Bezeichnung	Haushalts- jahr	Betrag €	Bemerkungen
Produkt- gruppe	0403	Westfälische Schule für Musik und Förde- rung der Stadtteilmu- sikschulen			
Zeile	11	Personalaufwand	2019 2020 ff.	499.840 1.023.680	
	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2019 2020 ff.	- 125.420 - 434.300	Saldo aus Reduzierung Honorarkräfte und Erhöhung Honorare
Summe			2019 2020 ff.	<b>374.420</b> <b>589.380</b>	

Die hierzu erforderlichen Finanzmittel werden in den Haushaltsplanentwurf 2019 aufgenommen.

### **Begründung:**

#### **1. Bericht zum Einsatz von Honorarkräften bei der Stadt Münster**

Die Abgrenzung zwischen Dienstverträgen (sog. Honorarverträge) und Arbeitsverträgen ergibt sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Mit Wirkung ab dem 01.04.2017 wurde abgeleitet aus der ständigen Rechtsprechung eine Definition des Arbeitsvertrages in § 611 a BGB neu aufgenommen. Nach § 611 a Abs. 1 BGB wird „durch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, fallen Dienstleistungen unter den Begriff des Dienstvertrages nach § 611 BGB (sog. Honorarverträge).

Für die Einordnung als Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag ist zum Beispiel nicht maßgeblich,

- ob tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsleistungen seitens des Auftraggebers gezahlt werden,
- ob Urlaub gewährt wird oder nicht,
- ob der Vertragspartner wirtschaftlich von dem Auftraggeber abhängig ist, also einen großen Teil der Lebenshaltungskosten aus den Gegenleistungen des Auftraggebers bestreitet.

Aus Dienstverträgen und Arbeitsverträgen ergeben sich unterschiedliche Rechtsansprüche. Im Gegensatz zur Arbeitnehmerin / zum Arbeitnehmer

- erhält eine Honorarkraft kein tariflich festgelegtes Entgelt. Das Honorar wird frei verhandelt.
- hat eine Honorarkraft keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das Honorar wird nur für tatsächlich geleistete Einsätze gezahlt.
- zahlt der Auftraggeber bei einem Honorarvertrag keine Sozialversicherungsleistungen. Die Klärung der Sozialversicherungspflicht sowie die Zahlung der Sozialversicherungsleistungen obliegt allein der Honorarkraft.
- hat eine Honorarkraft in der Regel keinen Urlaubsanspruch.

Nach den Ergebnissen einer Umfrage bei den Fachämtern und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen aus dem vergangenen Jahr sind in 20 Ämtern und Einrichtungen Honorarkräfte eingesetzt. Die Modalitäten hinsichtlich Dauer und Umfang der Dienstleistungen sowie der Honorarzahungen fallen sehr unterschiedlich aus.

Schwerpunktbereiche sind (Honorarzahungen  $\geq$  100.000 € in 2016<sup>1</sup>):

- Amt für Schule und Weiterbildung (Volkshochschule)
- Westfälische Schule für Musik
- Amt für Kinder, Jugendliche und Familien
- Gesundheits- und Veterinäramt

Die Honorarzahungen beliefen sich verwaltungsweit 2016 auf insgesamt ca. 5,3 Mio. €.

Der Einsatz von Honorarkräften und der Abschluss von Honorarvereinbarungen sind bei der Stadt Münster dezentral organisiert und liegen in der Verantwortung der Fachämter und Einrichtungen. Das Gleiche gilt für den Abschluss von Werkverträgen, die ebenfalls kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellen, sondern dem unternehmerischen Bereich zuzurechnen sind. In einer verwaltungsweiten Geschäftsweisung zu Werkverträgen und freien Dienstverträgen sind die Voraussetzungen zum Abschluss von Werk- und freien Dienstverträgen geregelt, die Abgrenzung dieser Verträge zu abhängigen Beschäftigungsverhältnissen dargestellt und Vordrucke für Werkverträge sowie freie Dienstverträge den Fachämtern und Einrichtungen verbindlich vorgegeben.

---

<sup>1</sup> Hinweis zum Rettungsdienst bei der Feuerwehr

In 2016 wurden für den Rettungsdienst Notärztinnen und Notärzte auf Honorarbasis beschäftigt und Honorare in Höhe von insgesamt knapp 1 Mio € gezahlt. Das Notarztwesen wurde 2016/17 neu organisiert. Im Rahmen des fortgeschriebenen Rettungsdienstbedarfsplans (Beschlussvorlage V/1003/2016) wurden zum Stellenplan 2017 zwei Stellen für „Koordinierende Notärztinnen / Notärzte“ geschaffen. Diese ergänzen seit 09/2017 die 6 Notärztinnen und Notärzte, die im Rahmen eines Gestellungsvertrages mit den örtlichen Krankenhäusern für einen Zeitraum von jeweils 6 Monaten für den Rettungsdienst bei der Stadt Münster beschäftigt werden

Aufgrund der fehlenden sozialen Absicherung von Honorarkräften sollten entsprechende Verträge auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Die Bildungsangebote der Westfälischen Schule für Musik sind grundsätzlich auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Es können nur Musikschullehrer/-innen mit Studienabschluss eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund sollte der Einsatz von Honorarkräften auf ein Mindestmaß beschränkt und angestrebt werden, den Bedarf weitgehend durch festangestellte Lehrkräfte abzudecken. Anders sehen die Rahmenbedingungen in den weiteren o.g. Schwerpunktbereichen aus (Volkshochschule im Amt für Schule und Weiterbildung, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, Gesundheits- und Veterinärämter):

- punktuelle bzw. kurzfristige Bedarfe
- wechselnde Angebote, für die jeweils unterschiedliche Qualifikationen erforderlich sind
- Aufträge an Personen, die vollumfänglich unternehmerisch bzw. nebenberuflich tätig sind / Auf Grund der Qualifikationen und Art der Dienstleistungen sind die Honorarkräfte nicht auf die Stadt Münster als einzige potentielle Auftraggeberin beschränkt.

Die Einrichtung von Planstellen entspricht hier weder den Interessen der Honorarkräfte noch dem dienstlichen Bedarf.

**Anlage 3:** Übersicht Honorarvereinbarungen bei der Stadt Münster in 2016

## **2. Erhöhung der Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Westfälischen Schule für Musik**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, bestätigt zuletzt mit Urteilen vom 27.06.2017 und 21.11.2017, können Lehrkräfte an Musikschulen, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter/-innen beschäftigt werden. Arbeitnehmer/-innen sind Lehrkräfte an Musikschulen nur dann, wenn die Parteien dies vereinbart haben oder sich bei Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls ergibt, dass der für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit durch Verpflichtung zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit gegeben ist. Das Bundessozialgericht hat sich mit Urteil vom 14.03.2018 der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeschlossen und ein anderslautendes Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 06.07.2016 sowie die dem Urteil zugrunde liegende Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung aufgehoben.

Für die freien Lehrkräfte an der Westfälischen Schule für Musik ergibt sich unter Berücksichtigung der weiteren Ausführungen in der Rechtsprechung weder aus den Honorarverträgen noch aus einer Gesamtabwägung der maßgeblichen Umstände, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Stadt Münster hat daher die Option, die bestehenden bzw. zukünftigen Vertragsverhältnisse mit Musikschullehrer/-innen als freie Dienstleistungsverhältnisse auszugestalten oder Arbeitsverträge anzubieten.

An der Westfälischen Schule für Musik sind zurzeit 64 Lehrkräfte in einem festen Anstellungsverhältnis tätig (= 33,46 Vollzeit-Stellen). Aktuell sind 119 Lehrkräfte auf Honorarbasis beschäftigt. Dies entspricht 28,51 Vollzeit-Stellen. An Gesamthonoraren (Kernbereich, Projektbereich, Einzelprojekte und Organisations- bzw. Regietätigkeiten) wurden in 2016 insgesamt rd. 1.090.700 € gezahlt.

In folgenden Bereichen sind Lehrkräfte auf Honorarbasis tätig:

- a) Kernbereich

- Musikunterricht (Einzelunterricht / Gruppenunterricht)
- Ensemble- und Ergänzungsfächer

b) Basismusikalisierung in Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen

- JeKits („Jedem Kind Instrumente, Tanzen, Singen“)
- JEKISS („Jedem Kind seine Stimme“)
- Schulkooperationen Klassenmusizieren: Bläser, Streicher, Band

c) Spitzenförderung

- Jugendakademie Münster für hochbegabte Kinder und Jugendliche
- Wettbewerb: „Jugend musiziert“

d) und darüber hinaus

- Einzelprojekte (z.B. Musicals, Musikschulveranstaltungen, Ensemble- Probenphasen, Arrangementaufträge)
- Projekte des Bundesprogramms „Kultur macht stark“

Zusätzlich zu diesen ständigen Angeboten gibt es im Projektbereich Kurse und Workshops zu speziellen Themen, die u.a. von freien Lehrkräften geleitet werden. Bei diesen Angeboten schließt die Stadt Münster mit der Lehrkraft keinen Honorarvertrag ab. Die Westfälische Schule für Musik übernimmt satzungsgemäß lediglich im Auftrag der Kursleitung das Anmeldeverfahren inklusive der vertraglichen und finanziellen Abwicklung.

Vom inhaltlich-qualitativen Ansatz einer Exzellenz-Ausbildung sowohl in der musikalischen Breiten- wie Spitzenförderung, ist für die Stadt Münster als im Landesentwicklungsplan NRW festgelegtes Oberzentrum festzuhalten:

Eine öffentliche Musikschule, wie sie vom VdM (Verband deutscher Musikschulen) in seinem Strukturplan konzipiert ist, von den Kommunalen Spitzenverbänden in ihrem gemeinsamen Positionspapier gefordert und im KGSt-Gutachten Nr. 1 / 2012 beschrieben wird, sollte grundsätzlich mit angestellten, weisungsgebundenen und angemessen vergüteten Lehrkräften realisiert werden.

Ziel der Verwaltung ist es, die Bildungsangebote an der Westfälischen Schule für Musik überwiegend mit tariflich beschäftigten Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer zu gewährleisten. Dafür sprechen verschiedene Aspekte:

1. Kontinuität im Kernbereich

Gerade im Kernbereich der Musikschularbeit werden Schülerinnen und Schüler über Jahre hinweg in ihrer musikalischen und persönlichen Entwicklung gefördert und begleitet. Daher ist es ein Anliegen, den Schülerinnen und Schülern eine kontinuierliche, verlässliche Begleitung durch eine Musikschullehrerin / einen Musikschullehrer zu ermöglichen. Honorarverträge werden für 1 Jahr abgeschlossen. Damit unterliegt dieser Bereich einer hohen personellen Fluktuation.

2. Abstimmungen in den Schulkooperationen

Im Kontext von Schulkooperationen (JeKits, JEKISS, Klassenunterrichte) sind sowohl tariflich beschäftigte Musikschullehrerinnen / Musikschullehrer als auch Honorarkräfte tätig. Die Abstimmung auf die Rahmenbedingungen und Arbeitssituation an der Westfälischen Schule für Musik bzw. den Schulalltag an den allgemeinbildenden Schulen ist für Honorarkräfte deutlich schwieriger.

### 3. Strukturelle Rahmenbedingungen (Wirtschaftlichkeit)

Tariflich beschäftigte Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer unterliegen dem Weisungsrecht und sind durch tarifliche Regelungen auf das Leistungs-Paket der sogenannten „Zusammenhangstätigkeiten“ verpflichtet, die zum normalen Unterrichtsprozess gehören. Dazu zählen u.a. Sprechstunden, Teilnahme an Schulkonferenzen, Elternabende, Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule, an Musikwettbewerben und Musikschulfreizeiten. Sie sind eingebunden in die Konferenzen der Fachbereiche und im Rahmen von Projektplanungen. Tariflich beschäftigte Lehrkräfte bieten somit auf der Basis eines sich fachlich-inhaltlich weiterentwickelnden Gesamtkonzeptes der Westfälischen Schule für Musik eine ganzheitliche, aufeinander abgestimmte und kontinuierliche Begleitung in der musikalischen und persönlichen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler. Durch den Einsatz tariflich beschäftigter Lehrkräfte können kurzfristig notwendige Vertretungen, Aktionen und Projekte der Musikschule an Wochenenden und in den Ferien direkt aufgefangen werden.

Die Rahmenbedingungen gestalten sich beim Einsatz von Honorarkräften anders. Zusatzleistungen müssen vereinbart, gesondert kalkuliert, honoriert und abgerechnet werden. Dadurch gestalten sich die Abläufe und die Kommunikation erheblich schwieriger und zeitaufwändiger.

Andererseits muss die Westfälische Schule für Musik flexibel bleiben, um die Dienstleistungsangebote auch in der Zukunft kundenorientiert und wirtschaftlich zu gestalten. Dafür bedarf es eines Gestaltungsspielraums, um auf temporäre Schwankungen in der Kundennachfrage, auf neue Trends und auf Veränderungen in der Förderlandschaft reagieren zu können. Ein innovatives Gesamtkonzept zur Weiterentwicklung der inhaltlichen Zielsetzung und strukturellen Optimierung der Musikschularbeit in der Stadt Münster ist derzeit an der Westfälischen Schule für Musik in Arbeit und wird im Laufe des Jahres 2019 den Gremien vorgelegt. Mit Blick auf eine erfolgreiche Personalgewinnung bietet die Westfälische Schule für Musik auch in der Zukunft Einstiegsmöglichkeiten für neue Musikschullehrer/-innen und Nebenbeschäftigungen für Künstler/-innen, die in der Freiberuflichkeit verbleiben wollen. Honorarkräfte bilden daher eine sinnvolle Ergänzung zu festangestellten Lehrkräften.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel, die Bildungsangebote der Westfälischen Schule für Musik zu ca. 80 % mit tariflich beschäftigten Musikschullehrerinnen / Musikschullehrern und zu ca. 20 % mit Honorarbeschäftigungen abzudecken. Dieses Strukturziel wird derzeit noch nicht erreicht. Der Anteil der festangestellten Lehrkräfte beträgt ca. 56 %. Der Anteil der Honorarkräfte liegt bei ca. 44 %. Zur Erreichung des genannten Ziels ist eine Stellenvermehrung um rd. 16 Stellen erforderlich:

33,46 Stellen-Ist  
28,51 Deputate Honorarkräfte, umgerechnet in Stellen  
61,97 Stellen Gesamtbedarf

davon 80 % = 49,58 Stellen (Bedarf für festangestellte Lehrkräfte)  
abzgl. 33,46 Stellen-Ist

= 16,12 Stellen (Differenz zum Stellenplan; angestrebte Stellenvermehrung)

Die Verwaltung beabsichtigt, den Bedarf von rd. 16 Stellen in 2 Stufen zu realisieren und jeweils 8 Stellen EGr. 9b in das Stellenplanverfahren 2019 und 2020 einzubringen. Die Stellen sollen in 2019 und 2020 unmittelbar nach Freigabe des Haushalts durch die Bezirksregierung besetzt werden.

### 3. Erhöhung des Honorarsatzes

Ein Deputat im Umfang von bis zu rd. 12,50 Stellen wird weiterhin an Honorarkräfte vergeben. Auch für diesen Kreis wird durch die Stadt Münster in Wahrnehmung ihrer öffentlichen Verantwortung eine Verbesserung der Rahmenbedingungen angestrebt.

Der Honorarsatz von 25 € / Unterrichtseinheit á 45 Minuten (kurz: UE) spiegelt die Preisentwicklungen und Lohnsteigerungen durch Tarifabschlüsse in den letzten Jahren nicht wider. Seit dem Jahr 2000 ist das Entgelt der tariflich beschäftigten Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer um rd. 38 % gestiegen. Im gleichen Zeitraum wurden die Honorarsätze um 8,65 % angehoben. Betrag der Honorarsatz im Jahr 2000 noch 23 € / UE, so liegt der Honorarsatz seit dem Jahr 2016 unverändert bei 25 € / UE. Aus dem Honorarsatz müssen die Honorarkräfte – anders als die tariflich Beschäftigten – Sozialabsicherungen wie Krankenversicherung und Absicherungen im Alter, einen Teil der Arbeitsmittel sowie Steuerlasten allein aufbringen. Eine Honorarkraft hat gegenüber dem Auftraggeber keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. im Krankheitsfall).

Zum Vergleich:

Für tariflich Beschäftigte entstehen rd. 47 € / UE an Personalkosten (inkl. Zusammenhangstätigkeiten, jeweilige Zuschläge und Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen).

Der Honorarsatz hat mit den Entwicklungen bei den Lebenshaltungskosten und Tarifabschlüssen für die festangestellten Lehrkräfte nicht Schritt gehalten. Andererseits steht die Höhe des Honorarsatzes im Kontext mit der Gegenfinanzierung durch Gebühren (Elternbeiträge) und Zuschüssen des Landes. Daraus ergeben sich folgende Maßnahmen und Ansätze:

- Der Honorarsatz für Musikschullehrer/-innen, die in einem freien Dienstverhältnis bei der Stadt Münster beschäftigt werden, wird – unbeschadet einer Gegenfinanzierung durch Gebührenerhöhungen - ab dem 01.01.2019 von 25 € / Unterrichtseinheit á 45 Minuten auf 30 € / Unterrichtseinheit á 45 Minuten erhöht.
- Die Verwaltung wird weitere Möglichkeiten einer Honorargestaltung unter Beachtung der Zielvorgaben aus dem Haushaltsplan 2018 sowie der Haushaltslage prüfen und ggfls. im Zusammenhang mit einer Änderung der Gebührensatzung der Westfälischen Schule für Musik einbringen. Hierbei müssen soziale Belange berücksichtigt werden, um sicher zu stellen, dass der Besuch der Musikschule für die geringer verdienenden Bevölkerungsschichten weiterhin ermöglicht wird.

### 4. Weitere Erläuterung zu den finanziellen Auswirkungen

In der Tabelle zu II. sind enthalten:

1. Einsparungen an Honorarzahlen von 257.400 € in 2019 und 514.800 € ab 2020
2. Zusätzliche Ausgaben für die Erhöhung des Honorarsatzes auf 30 € / UE von 131.980 € in 2019 und 80.500 € ab 2020

Im Jahr 2019 entstehen demnach:

Mehraufwendungen durch die Einrichtung von 8 zusätzlichen Stellen Der. 9b	+ 499.840 €
Einsparungen von Honorarzahlen für diese 8 Stellen	- 257.400 €
<u>Mehraufwendung für die Erhöhung der Honorare</u>	<u>+ 131.980 €</u>
Mehraufwendungen für den Haushalt insgesamt	374.420 €

Ohne die Einrichtung zusätzlicher Stellen zum Stellenplan 2019 und 2020 ergäben sich durch die Erhöhung des Honorarsatzes auf 30 € / UE zusätzliche Honorarzahungen in Höhe von 183.462 € pro Jahr.

In Vertretung

gez.  
Wolfgang Heuer  
Stadtrat

In Vertretung

gez.  
Cornelia Wilkens  
Stadträtin

**Anlagen:**

Anlage 1: Anlage A (Kurzüberblick, Ziele, Finanzierung, Pflichtigkeitsgrad und Relevanz zu Querschnittsthemen)

Anlage 2: Antrag der SPD-Fraktion „Abbau prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster“ vom 01.12.2016, Nr. A-R/0060/2016

Anlage 3: Übersicht Honorarvereinbarungen bei der Stadt Münster in 2016