

Regelungen zu Personalausgaben in „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“

In der dritten Förderphase von „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ können zur Durchführung von Projekten auf lokaler Ebene neben oder anstatt von Ausgaben für Honorarkräfte auch zusätzliche Ausgaben für angestellte Lehrkräfte gefördert werden.

In den ursprünglichen Ausschreibungsunterlagen für MusikLeben 3 hatte der VdM eine Lösung über Pauschalen angestrebt, welche sich an dem Vergütungssatz gemäß TVöD Entgeltgruppe 9b (Stufe 4) orientiert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Projektträger haben jedoch jetzt ein anderes Verfahren mitgeteilt, das von dem Vorschlag des VdM abweicht.

Personalausgaben können nur für angestelltes Personal in Teilzeit gefördert werden, bei welchem der Stundenumfang zur Durchführung der Projekte für deren Laufzeit befristet aufgestockt werden kann. Bei der Umsetzung solcher Aufstockungen der Arbeitszeit sind verschiedene Voraussetzungen und damit verbundene Implikationen für die Projektbeantragung, die Nachweisführung und -prüfung zu beachten:

Antragstellung:

Bei der Aufstockung von Stellenanteilen von Teilzeitbeschäftigten müssen die antragstellenden Organisationen die für sie geltenden Gehaltsansätze für die projektrelevanten Stellenanteile ermitteln. Zusätzlich sind bei der Ermittlung der Ansätze ggf. weitere Regelungen zu beachten, wie bspw. das Besserstellungsverbot im Fall von Antragstellern, deren Gesamtausgaben überwiegend aus Zuwendungen der öffentlichen Hand finanziert werden. Weiterhin sind neben der Gehaltsermittlung Aufgabe und Umfang der Arbeit der Teilzeitkraft zu bestimmen. Für die zu vereinbarende Tätigkeit muss auch der Arbeitsvertrag entsprechend geändert werden. Es besteht die

Möglichkeit, eine Zusatzvereinbarung zum laufenden Arbeitsvertrag aufzusetzen, wodurch der administrative Aufwand etwas reduziert werden kann.

Antragsprüfung:

- Die Ermittlung der angemessenen Gehaltsansätze ist die Aufgabe der Antragsteller, die im Rahmen der Antragsprüfung auf die Angemessenheit der Ansätze überprüft werden.
- Eine Bestätigung liegt vor, dass es sich um angestelltes Personal in Teilzeit handelt und dass die für die Aufstockung vorgesehene Eingruppierung der im bereits bestehenden Arbeitsvertrag festgelegten Eingruppierung entspricht. Diese Bestätigung erfolgt durch die Einreichung der **Anlage R - Beantragung von Lohnbestandteilen für angestellte Lehrkräfte**.

- Für die rechnerische Prüfung der Ansätze sind folgende Angaben notwendig:
 - o Welcher Tarif findet Anwendung?
 - o Welche Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe werden zugrunde gelegt?
 - o Gibt es Zuschläge oder weitere Personalnebenausgaben?

Dabei ist der arbeits-/tarifvertragliche Anspruch zum Zeitpunkt der Antragstellung entscheidend. Es können keine Puffer für Eventualitäten, z.B. Vorsorgebeträge für evtl. zu zahlende Leistungsentgelte, berücksichtigt werden.

- Für die Anerkennung der Jahressonderzahlung gilt: Für jeden Beschäftigungsmonat im Projekt kann zeitanteilig bis zu 1/12 der Sonderzahlung im Antrag anerkannt und später im Verwendungsnachweis (VN) abgerechnet werden, sofern die Jahressonderzahlung vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlt wird. Die Auszahlung muss dabei nicht im Bewilligungszeitraum liegen; es reicht die Verursachung des Anspruchs in diesem Zeitraum. Die Abrechnung kann allerdings nur bis zur Vorlage des VN erfolgen. Bei Projekten deren Laufzeitende so früh im Jahr liegt, dass die Auszahlung der Jahressonderzahlung auch nicht mehr innerhalb der Vorlagefrist für den Verwendungsnachweis liegt, kann der LZE die anteilige Jahressonderzahlung (gemäß „Zwölftel-Regelung“) trotzdem in der Belegliste



angeben und abrechnen. Sollte die Erstellung des VN vor der tatsächlichen Zahlung der Jahressonderzahlung erfolgt sein, ist vom LZE nachträglich zu bestätigen, dass die Jahressonderzahlung in der angegebenen Höhe tatsächlich gezahlt wurde. Der VN kann erst nach Vorlage dieser Bestätigung abschließend geprüft werden. Die Auszahlung der Verwaltungspauschale erfolgt erst nach der abschließenden Prüfung des VN.

- Für die Abrechenbarkeit von Leistungsentgelt gilt ebenfalls das Verursachungsprinzip. Das heißt, wenn der Betrachtungszeitraum für das gezahlte Leistungsentgelt im Bewilligungszeitraum liegt, können die Ausgaben ggf. nachkalkulatorisch anteilig anerkannt werden.
- Beihilfen, Urlaubsgelder und personalbezogene Sachausgaben (z. B. Trennungsgelder, Umzugskostenvergütungen) sind nur zuwendungsfähig, soweit diese innerhalb des Bewilligungszeitraums ausgezahlt werden.
- Erhebliche Abweichungen zur Vergleichsrechnung müssen von der antragstellenden Organisation erläutert werden.
- Zu beachten ist das Besserstellungsverbot, d.h. antragstellende Organisationen, deren Gesamtausgaben überwiegend aus Zuwendungen der öffentlichen Hand finanziert werden, dürfen die im Rahmen dieses Vorhabens Beschäftigten finanziell nicht besserstellen als vergleichbare Bundesbedienstete. In diesen Fällen dürfen keine höheren Vergütungen als nach dem TVÖD gewährt werden.

Nachweiserstellung und -prüfung:

Um den Nachweis der Personalausgaben von angestelltem Personal in Projekten zu erbringen, müssen Letztzuwendungsempfänger für eine Prüfung durch den VdM folgende Dokumente beithalten:

- den Arbeitsvertrag, ggf. die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (mit folgenden Angaben: Vorname, Name, Qualifikation, Art des Arbeitsverhältnisses, Anstellungsdatum und konkrete Funktion, Wochenarbeitszeit, Jahresbruttolohn, einzelfallabhängige Gehaltsbestandteile),

- die Gehaltszettel, welche projektrelevante Zeiten enthalten,
- die Stundenaufschreibung nach Projekten (inkl. Vor- und Nachbereitungszeiten).

Bitte beachten Sie: Der nicht projektrelevante Anteil muss dabei vom Letztzuwendungsempfänger aus dem Gehaltszettel anhand der Stundenaufschreibung manuell herausgerechnet werden.

Grundlegend für eine Anerkennung der Personalausgaben ist, dass diese im Bewilligungszeitraum verursacht wurden (mtl. Gehalt, Jahressonderzahlung, Leistungszulage, VBL-Umlage, kommunale ZVK).

Bonn, 1. Februar 2023