



Chor- und
Ensembleleitung
Deutschland

HONORAR- EMPFEHLUNG 2024

Chor- und Ensembleleitung Deutschland e.V.

Chor- und Ensembleleitung Deutschland e.V.
Karl-Marx-Str. 145
12043 Berlin

kontakt@chor-ensembleleitung.de
<https://chor-ensembleleitung.de>

Ausarbeitung: Diana M. Tobias

CED-Honorar-Team: Diana M. Tobias, Helmut Lange, Christoph Schäfer

Vorstand der CED:

Kevin Breitbach (Vorsitzender), Tristan Meister, Florian Lohmann, Helmut Lange, Wolfgang Dahms,
Doris Vetter

Juli 2024

INHALTSVERZEICHNIS

1 Vorwort.....	4
2 Grundlagen	5
2.1 Chor- und Ensembleleitende	5
2.2 Stand der Dinge	5
2.3 Forderungen der CED	5
3 Honorar-Empfehlung	6
3.1 Überblick.....	6
3.2 Erklärung der Parameter.....	7
4 Fiktive Beispiel-Berechnungen.....	11
4.1 Anna.....	11
4.2 Ahmed	12
5 Verhandlungsempfehlung.....	14
5.1 Verhandlungsgespräch	14
5.2 Verhandlungsinhalte.....	14
5.3 Nachbereitung einer Verhandlung.....	15
5.4 Vertrag.....	15
5.5 Nachverhandlungen.....	15
5.6 Positives Mindset.....	16

1 Vorwort

Seit Jahren gibt es Anfragen aus der Chor- und Ensembleszene nach Honorarempfehlungen. Diverse Arbeitsgruppen haben versucht, eine Aussage darüber zu treffen, wie viel eine Chor- oder Ensembleleitung in einem fairen Arbeitsverhältnis verdienen sollte. Die Herausforderungen bestehen darin, dass mit sehr unterschiedlichen, oft nicht vergleichbaren Arbeitssituationen umgegangen und dass zwischen zwei extremen Positionen verhandelt werden muss. Auf der einen Seite klagen Chorvorstände und Sänger:innen, dass sie sich eine faire Bezahlung nicht leisten können. Auch kommt es nicht selten vor, dass Chorleitende ihre Tätigkeit als ehrenamtliches Hobby ausüben. Das Verständnis, für dieses „Hobby“ entsprechend zahlen zu müssen, ist in manchen Chören aus einer traditionellen Sicht undenkbar. Auf der anderen Seite finden sich sehr gut ausgebildete Chor- und Ensembleleitende, die ihre Tätigkeit als Beruf begreifen und davon leben wollen. Die CED-Honorar-Umfrage 2023/2024 zeigt, dass die meisten Chorleitenden ihre Tätigkeit nebenberuflich ausüben. Quantitative Aussagen bestätigen, dass man allein von der Chorleitung oft nur schwer leben kann.

Beide Positionen haben ihre Berechtigung. Aber es zeigt auch, dass eine Honorar-Empfehlung nicht alle Beteiligten zufrieden stellen kann. Die Chor- und Ensembleleitung Deutschland e.V. (CED) setzt sich für ihre Mitglieder ein. Uns ist wichtig, dass musikalisch leitende Personen eine faire Bezahlung erhalten, weil wir wollen, dass professionell ausgebildete Musiker:innen von ihrem Beruf leben können. Auch nicht-studierte Chor- und Ensembleleitende verdienen eine angemessene Honorierung. Oft wird dabei übersehen, dass die Tätigkeit deutlich mehr Stunden in Anspruch nimmt als die reine Probenzeit. Eine geringe Bezahlung geht oft zu Lasten der Vor- und Nachbereitung, was sich wiederum auf die musikalische Qualität auswirken kann, oder der Stundensatz sinkt schnell unter den Mindestlohn.

Wir verstehen die Sorgen der Chorvorstände und die finanziellen Herausforderungen der Sänger:innen. Aus diesem Grund unterbreiten wir in Abschnitt „2.3 Forderungen der CED“ einen Vorschlag, wie innerhalb von drei Jahren eine angemessene Vergütung erreicht werden kann.

Viele Veröffentlichungen und Berechnungen sind in diese Empfehlungen eingeflossen. Als Grundlage sind insbesondere folgende Publikationen zu erwähnen:

- Deutscher Musikrat: Stellungnahme Honoraruntergrenzen bei öffentlicher Förderung, April 2023
- Ver.di: Basishonorare für selbstständige Kreative, Dezember 2022
- Landesmusikrat Berlin: Empfehlung des Runden Tisches Chormusik im Landesmusikrat Berlin vom 10.09.2019
- Chor- und Ensembleleitung Deutschland: CED-Honorar-Umfrage (vokal), März 2024

Die Chor- und Ensembleleitung Deutschland e.V. ist ein bundesweiter Verband, der sich für die Interessen der Chor- und Ensembleleitenden einsetzt. Die Schwerpunkte sind neben der Verbesserung der Arbeitssituation Aus- und Weiterbildungen, Service und Beratung, Nachwuchsgewinnung an Chor- und Ensembleleitenden, Vernetzung und Interessensvertretung gegenüber Verbänden und der Politik.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Unterstützer:innen für die vielen inhaltlichen Anregungen und zielführenden Diskussionen!

2 Grundlagen

2.1 Chor- und Ensembleleitende

Die CED-Honorar-Empfehlung richtet sich an selbstständige Chor- und Ensembleleitende, die mit ihrer Tätigkeit ein Honorar erhalten in Abgrenzung zu jenen, die ihre Tätigkeit als Ehrenamt ausüben (also max. 840 € Ehrenamtspauschale erhalten). Hauptberufliche Chorleitende beziehen über 50% ihres Jahreseinkommens durch diese Tätigkeit. Nebenberufliche Chorleitende leben hauptberuflich von einem anderen Erwerb und finanzieren sich bis max. 50% durch die Chorleitung.

2.2 Stand der Dinge

Die CED-Honorar-Umfrage 2023/2024 hat gezeigt, dass Honorare äußerst unterschiedlich hoch ausfallen und Unterschiedliches umfassen. Das Honorar für Probenzeiten variiert stark und reicht von 10,33 € bis zu über 300 € pro Stunde. Der durchschnittliche Stundenlohn einer Probe (Mittelwert) beträgt dabei 63,14 €, während der Median bei 58,50 € pro Probenstunde liegt. Unterschiede zwischen den Bundesländern sind deutlich zu verzeichnen. Ebenso spielt es für die Höhe des Honorars eine Rolle, ob eine Chorleitung die Tätigkeit als Hauptberuf oder als Nebenberuf ausübt. Eine geringere Rolle spielt die Ausbildung und die Berufserfahrung. Alle Details können in der [CED-Honorar-Umfrage 2023/2024](#) nachgelesen werden.

2.3 Forderungen der CED

Zu unseren Forderungen gehört als erstes, dass Chor- und Ensembleleitende angemessen und fair honoriert werden. Diese gehen i.d.R. ihrer Leidenschaft nach, weswegen nicht selten erwartet wird, dass sie „ihr Hobby“ auch umsonst machen könnten. Chor- und Ensembleleitende sind meist sehr gut ausgebildet und haben oft ein langjähriges Musikstudium hinter sich. Sie betrachten ihre Tätigkeit als Beruf, von dem sie leben wollen und sollen. Dies gilt natürlich auch für Personen, die kein Musikstudium absolviert, sondern die Fähigkeiten z.B. durch Fortbildungen erworben haben.

Oft wird die unsichtbare Arbeit, die neben einer Probe oder einem Konzert stattfindet, nicht wahrgenommen oder honoriert. Für eine musikalische Leitung fängt die Arbeit nicht mit dem Anfang der Probe an und hört nicht mit deren Ende auf. Es bedarf jeweils einer Vor- und Nachbereitungszeit, Organisation der Probe und der Konzerte, Repertoire-Recherche und -Studium, Kommunikation und vielem mehr. Wir fordern Vorstände und Sänger:innen auf, sich auch die unsichtbare Arbeit bewusst zu machen, um eine wertschätzende Haltung gegenüber der Leistung zu entwickeln. Dies kann durch gemeinsame Gespräche passieren, z.B. auf Grundlage einer ausgefüllten [Ensemble-Zeitanalyse \(vokal\)](#).

Wir halten es für wichtig, dass sich Chor- und Ensembleleitende mit dem monetären Wert ihrer Arbeit auseinandersetzen, um die finanzielle Sicherheit, berufliche Entwicklung und die Qualität der Arbeit zu gewährleisten. Wir bestärken alle Chor- und Ensembleleitende darin, sich ihre Bedeutung und ihren Beitrag in der Gesellschaft bewusst zu machen und damit zu einer transparenten, stabilen und letztlich selbstbewussten Musikszene beizutragen. So möchten wir Musikschaffende auffordern, Dumpingangebote im Sinne der Kollegialität abzulehnen.

Wir sind uns bewusst, dass diese Honorar-Empfehlung die Möglichkeiten einiger Personen, Vereine und Institutionen in der Amateurmusikszene aktuell übersteigt. Wir empfehlen allerdings keine festen Honorar-Sätze, sondern eine Rechenart, bei der es viele Stellschrauben gibt, an denen man im Detail drehen kann. Für alle, die diese Empfehlung als absolut unrealistisch betrachten, weil sie weit über der konkreten Realität liegt, empfehlen wir eine erste Anhebung der Honorare auf das Durchschnittshonorar der CED-Honorar-Umfrage 2023/2024 (siehe „2.2 Stand der Dinge“). Danach kann eine schrittweise Anhebung der Vergütung in drei Jahresschritten folgen: zunächst auf 70%, dann auf 85% und schließlich auf 100% des fairen Honorars.

3 Honorar-Empfehlung

3.1 Überblick

Wir sprechen uns bei unseren Empfehlungen nicht für eine allgemeine Summe aus, sondern für eine Rechenart, in der folgende Parameter berücksichtigt werden: Ausbildung, Berufserfahrung, Haupt-/Nebenberuf, Rücklagen, Betriebskosten und das Verhältnis zur sichtbaren/unsichtbaren Zeit (siehe „3.2 Erklärung der Parameter“). Durch die verschiedenen Stellschrauben ergeben sich unterschiedliche Stundensätze. Tabelle 1 zeigt die Rechenart und gibt für jede Eingruppierung ein Beispiel. Personen der Gruppe 0-2 (gelb) arbeiten voraussichtlich nebenberuflich als Chor- und Ensembleleitung.

Personen, die sich in Gruppe 3-5 (grün) eingruppieren, arbeiten vermutlich hauptberuflich als Chor- und Ensembleleitung. Dies schließt nicht aus, dass Personen, die sich der Gruppe 2 zuordnen lassen, nicht auch hauptberuflich tätig sein, entsprechend Rücklagen bilden und höhere Betriebskosten einkalkulieren können oder Personen mit einem musikalischen Studium hauptberuflich einen anderen Lebensweg einschlagen und entsprechend diese Posten nicht berücksichtigen müssen.

Tabelle 1: Beispiele der CED-Honorar-Empfehlung nach Eingruppierung gegliedert

	Gruppe 0	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gruppe 5
	Keine nachweisbare Ausbildung	Erste Ausbildungseinheiten	Abgeschlossene C-Ausbildung	Musikalischer Bachelor-Abschluss	Bachelor-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren	Master-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren
Berufserfahrung	Berechnung auf unter einem Jahr Berufserfahrung (Stufe 1). Bei längerer Berufserfahrung, kann das Jahresbruttogehalt gemäß Tabelle 2 angepasst werden.					
Jahresbruttogehalt 2024	36.153,80 €	37.783,97 €	42.330,58 €	46.324,35 €	51.614,46 €	58.322,38 €
Rücklagen (15%)	Eine musikalische Leitung, die diese Tätigkeit in ihrer Freizeit ausübt, muss keine finanziellen Rücklagen durch die Arbeit als Chor- und Ensembleleitung bilden.			6.948,65 €	7.742,17 €	8.748,36 €
Betriebskosten	2.200 €	2.200 €	2.200 €	7.000 €	7.000 €	7.000 €
Beiträge für Sozialversicherung mit KSK, 2,7%	976,15 €	1.020,17 €	1.142,93 €	1.250,76 €	1.393,59 €	1.574,70 €
Zielumsatz/Jahr	39.329,95 €	41.004,14 €	45.673,51 €	61.523,76 €	67.750,22 €	75.645,44 €
Tage	220	220	220	220	220	220
50% sichtbare Zeit	110	110	110	110	110	110
Tagessatz (6h)	357,55 €	372,76 €	415,21 €	559,31 €	615,91 €	687,69 €
Stundensatz	59,59 €	62,13 €	69,20 €	93,22 €	102,65 €	114,61 €

3.2 Erklärung der Parameter

Jahresbruttogehalt

Als erste Berechnungsgrundlage muss das Jahresbruttogehalt (= Jahresbruttohonorar) ermittelt werden, was sich an der Entgelttabelle TVÖD VKA 2024¹ richtet. Für die CED-Gruppen wurden unterschiedliche Entgelttarife bestimmt.

- Gruppe 0 (keine nachweisbare Ausbildung): E4
- Gruppe 1 (erste Ausbildungseinheiten): E5
- Gruppe 2 (abgeschlossene C-Ausbildung²): E8
- Gruppe 3 (musikalischer Bachelor-Abschluss): E9b
- Gruppe 4 (Bachelor-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren): E11
- Gruppe 5 (Master-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren): E13

Das Jahresbruttogehalt richtet sich auch nach der Berufserfahrung. Abhängig von der individuellen Berufserfahrung erfolgt die Einordnung in sechs verschiedene Stufen.

- Stufe 1: keine Berufserfahrung
- Stufe 2: nach 1 Jahr Berufserfahrung
- Stufe 3: nach 3 Jahren Berufserfahrung
- Stufe 4: nach 6 Jahren Berufserfahrung
- Stufe 5: nach 10 Jahren Berufserfahrung
- Stufe 6: nach 15 Jahren Berufserfahrung

In Tabelle 1 wurden die Jahresbruttogehälter der Stufe 1 angegeben. Höhere Jahresbruttogehälter angesichts der Berufserfahrung können der 2. Tabelle entnommen werden.

¹ <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/vka?id=tvoed-vka-2024&matrix=12>

² Unter abgeschlossener C-Ausbildung ist die kirchenmusikalische C-Ausbildung oder die Stufe C3 der Ausbildungsordnung des Deutschen Chorverbands für Chorleiter*innen nach dem bundeseinheitlichen Standard der Amateurmusik gemeint.

Tabelle 2: Jahresbruttogehalt nach Berufsjahren, 2024

	Gruppe 0 Keine nachweisbare Ausbildung	Gruppe 1 Erste Ausbildungseinheiten	Gruppe 2 Abgeschlossene C-Ausbildung	Gruppe 3 Musikalischer Bachelor-Abschluss	Gruppe 4 Bachelor-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren	Gruppe 5 Master-Abschluss in Chorleitung/Dirigieren
Stufe 1 keine Berufserfahrung	35.999,93 €	37.623,17 €	42.150,42 €	45.309,49 €	51.222,52 €	57.941,89 €
Stufe 2 nach 1 Jahr Berufserfahrung	38.452,45 €	40.046,78 €	44.785,60 €	48.455,59 €	56.024,56 €	62.413,12 €
Stufe 3 nach 3 Jahren Berufserfahrung	40.510,23 €	41.683,76 €	46.610,76 €	50.429,73 €	60.536,72 €	67.503,11 €
Stufe 4 nach 6 Jahren Berufserfahrung	41.791,28 €	43.417,21 €	48.432,96 €	56.272,01 €	65.432,25 €	73.029,35 €
Stufe 5 nach 10 Jahren Berufserfahrung	43.072,19 €	45.028,11 €	50.387,35 €	59.733,90 €	72.132,09 €	79.532,22 €
Stufe 6 nach 15 Jahren Berufserfahrung	43.822,34 €	45.860,60 €	51.327,09 €	63.744,05 €	75.901,64 €	83.061,11 €

Rücklagen

Der Deutsche Musikrat rechnet mit 15% Rücklagen für Berufsmusiker:innen. Wir empfehlen Chor- und Ensembleleitenden diese Rücklage mit einzukalkulieren. Das gilt auch für Personen, die kein musikalisches Studium abgeschlossen haben, aber dennoch den Hauptteil ihres Jahreseinkommens aus der Chor- oder Ensembleleitung bestreiten. Für Chor- und Ensembleleitende, die hauptberuflich eine nichtmusikalische Tätigkeit ausüben, kann dieser Posten ggf. entfallen, sofern die Lebenshaltungskosten auch unabhängig vom Chorleitungshonorar gut gedeckt sind.

Betriebskosten

Verdi errechnet in der Empfehlung für Basis honorare für selbstständige Kreative pauschal 7.000 €. Darin enthalten sind

- 4.800 € für Raumkosten (z.B. für das eigene Arbeits-/Musikzimmer, Studio)
- 1.200 € für Materialkosten
- 400 € für Sichtbarmachung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Website)
- 600 € für Abschreibungen (z.B. Auto, Klavier, PC, Tablet, Drucker)

Hauptberuflich tätige Chor- und Ensembleleitende sollten diese Summe in das Jahresgehalt einrechnen. Nebenberuflich Tätige sollten einen Betrag von 2.000 € pro Jahr für Betriebskosten einplanen.

Die Betriebskosten sind für die Aufrechterhaltung der Selbstständigkeit gedacht. Es sind keine projektbezogenen Mittel.

Beiträge für Sozialabgaben

Wir gehen davon aus, dass selbstständige Chor- und Ensembleleitende i.d.R. in der KSK versichert sind. Für KSK-Mitglieder wird der Arbeitgeberanteil durch die KSK bezahlt. Der Arbeitnehmeranteil ist im Jahresbruttogehalt bereits inbegriffen. Dennoch sollten auch KSK-Mitglieder 2,7% des Jahresbruttogehalts für weitere Sozialabgaben einkalkulieren (Arbeitslosenversicherung und Berufsgenossenschaft).

Selbstständige Chor- und Ensembleleitende, die nicht in der KSK versichert sind, müssen den vollen Arbeitgeber-Anteil von 21,65% selbst erwirtschaften. Entsprechend müsste der Zielumsatz um 18,95% Sozialabgaben erhöht werden, was im Einzelfall schnell die Summe von 10.000 € übersteigen kann.

Aufgeschlüsselt sind das also:

- Krankenversicherung: 7,95%
- Pflegeversicherung: 1,70%
- Rentenversicherung: 9,30%
- Arbeitslosenversicherung: 1,20%
- Berufsgenossenschaft: 1,50%

Zielumsatz/Jahr

Aus dem Jahresbruttogehalt, den Rücklagen, den Betriebskosten und den Beiträgen für Sozialabgaben ergibt sich der Zielumsatz pro Jahr. Dies ist die Summe, die bei der Tätigkeit in Vollzeit im Jahr eingenommen werden sollte. Der Zielumsatz ist die Grundlage, um den eigenen Tages- oder Stundensatz zu ermitteln, selbst wenn die Chorleitung nicht zu 100% in dieser Funktion arbeitet.

Arbeitstage

Der gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Tag pro Jahr bei einer 5-Tages-Woche gilt nicht für Selbstständige. Auch Wochenenden und Feiertage sind für selbstständige Musiker:innen meist Arbeitstage. Der eigenen Gesundheit und Erholung zuliebe ist es wichtig, sich freie Tage zu nehmen. In

Deutschland variiert die Anzahl der Feiertage je nach Bundesland (11-13). Zur Vereinfachung orientiert sich diese Empfehlung am Satz des Deutschen Musikrates, der pauschal 220 Arbeitstage pro Jahr angibt.

Sichtbare vs. unsichtbare Arbeitszeit

Die sichtbare Arbeitszeit umfasst alle Aktivitäten, die direkt vom Ensemble oder Chor wahrgenommen werden, wie Proben, Konzerte oder Probenwochenenden. Oft werden nur diese vergütet.

Chor- und Ensembleleitende leisten darüber hinaus einen erheblichen Anteil an unsichtbarer Arbeit. Dazu gehören Vor- und Nachbereitungen der sichtbaren Arbeit, inhaltliche Tätigkeiten wie das Sichten und Einstudieren von Partituren, das Konzipieren des Einsingens sowie organisatorische Aufgaben wie das Erstellen von Probenplänen, die Planung von Konzerten, das Kreieren von Werbematerial und die Kommunikation mit Vorstand, Chor oder Kooperationspartner:innen.

Nach ausführlichen Gesprächen mit Chorleitenden hat sich eine Einschätzung zum Verhältnis von sichtbarer zu unsichtbarer Arbeit ergeben. Pauschal kann mit einem Verhältnis von 50% sichtbarer zu 50% unsichtbarer Zeit gerechnet werden, womit in dieser Empfehlung gerechnet wird. Das entspricht 110 Tagen sichtbarer Arbeitszeit.

Einzelne Chorleitende nennen ein Verhältnis von 1/3 sichtbarer Zeit zu 2/3 unsichtbarer Zeit. Dies gilt insbesondere im Profi- und semiprofessionellen Bereich. Außerdem kann die unsichtbare Zeit deutlich höher ausfallen, wenn die Chor- und Ensembleleitung auch für die Organisation der Konzerte und die Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist. 33% sichtbarer Arbeitszeit entsprechen 73 sichtbaren Arbeitstagen.

Chor- und Ensembleleitende von Chören, die seltener neue Stücke einstudieren oder häufig auf bestehendes Repertoire zurückgreifen, können mit einem Verhältnis von 60% sichtbarer zu 40% unsichtbarer Arbeitszeit rechnen. Dieses Verhältnis entspricht 132 sichtbaren Arbeitstagen.

Zur eigenen Einschätzung kann die [Ensemble-Zeit-Analyse \(vokal\)](#) auf der Seite der CED genutzt werden.

Tages- und Stundensatz

Der Deutsche Musikrat setzt Tagessätze mit unterschiedlichen Parametern gleich:

- 2 Proben zu jeweils max. 3 Stunden
- 2 Aufnahmesitzungen zu max. 3 Stunden
- 1 Generalprobe + Konzert
- 1 Anspielprobe + Konzert

Dies sind ungefähr 6 Stunden sichtbare Arbeitszeit pro Tagessatz. Im Gegensatz zum Deutschen Musikrat, der ein Herunterbrechen auf einen Stundensatz für Musiker:innen für nicht zielführend hält, ist es bei der Honorar-Berechnung für Chor- und Ensembleleitende sinnvoll, da diese meist an der Probenzeit von i.d.R. einmal wöchentlich zu 90-120 Minuten gemessen wird.

Um den Stundensatz zu berechnen, muss der Zielumsatz durch die Anzahl der sichtbaren Arbeitstage (110 Tage) geteilt werden. Dieser Betrag wird dann durch 6 Stunden dividiert, was einem Stundenlohn von 60 Minuten entspricht. Für längere Proben, die z.B. 90 oder 120 Minuten dauern, kann dieser entsprechend hochgerechnet werden. Für eine Probe, die 90 Minuten dauert, wären das also der Stundenlohn multipliziert mit 3/2.

4 Fiktive Beispiel-Berechnungen

4.1 Anna

Anna ist 34 Jahre alt und lebt in Hannover. Sie hat ein abgeschlossenes Masterstudium in Chorleitung. Seit 5 Jahren ist sie selbstständig als Chorleiterin und Gesangspädagogin tätig. Zurzeit leitet sie vier Chöre: 2 semiprofessionelle Chöre, davon einen Projektchor, und 2 Amateurchöre.

Entsprechend ihrer Qualifikation (Gruppe 6) und ihrer Berufserfahrung (Stufe 3) bestimmt sie ihr Jahresbruttogehalt auf 67.503,11 €. Inklusive 15% Rücklagen, 7.000 € Betriebskosten und 2,7% Beiträge für Sozialabgaben (sie ist in der KSK) kommt sie auf einen Zielumsatz von 86.451,16 € im Jahr. Je nach Ensemble berechnet sie eine unterschiedliche sichtbare Arbeitszeit und kommt auch auf unterschiedliche Stundensätze.

Tabelle 3: Fiktives Rechenbeispiel Anna

Ausgangsjahresbrutto-Gehalt	67.503,11 €
Qualifikation: Gruppe 6, Berufserfahrung: Stufe 3	
+ 15% Rücklagen	+ 10.125,47 €
+ Betriebskosten	+ 7.000,00 €
+ Beiträge für Sozialversicherung mit KSK, 2,7%	+ 1.822,58 €
Zielumsatz	86.451,16 €
Arbeitstage im Jahr	220 Tage
Bei semiprofessionellen Chören	
33% sichtbare Zeit	73 Tage
Tagessatz	1.184,26 €
Stundensatz	197,38 €
Bei Amateurmusikensembles	
60% sichtbare Zeit	132 Tage
Tagessatz	654,93 €
Stundensatz	109,16 €

Der Projektchor probt an 10 Wochenenden (Sa + So) und führt 2 Konzerte im Jahr durch, also 24 sichtbare Arbeitstage. Dieser Chor musiziert auf einem sehr hohen Niveau. Anna studiert und wählt die halbjährlich ändernde Chorsatz-Auswahl, stellt diese in Realisation zu dem Leistungsniveau des Chores, kreiert ein stimmiges Rahmenprogramm und regelt das Rechtliche. Sie plant für die unsichtbare Zeit 67% ein, so dass sie bei diesem Chor 18.862,08 € im Jahr verdient (entspricht einer Arbeitszeit von ca. 72 Tagen).

Der zweite semiprofessionelle Chor probt mittwochs intensive 2 Stunden am Abend, 40 Wochen im Jahr plus 2 Probenwochenenden Fr-So, wobei sonntags die Generalproben und Konzerte stattfinden. Auch hier ist der Aufwand der Vor- und Nachbereitung hoch, weil ständig neues Repertoire einstudiert wird. Sie verdient pro Jahr 22.895,96 € (entspricht einer Arbeitszeit von 58 Tagen).

Der erste Amateurmusik-Chor probt in Hannover jeden Dienstagabend, 90 Minuten lang, 42 Wochen im Jahr. Dazu kommt ein Probenwochenende von Freitag bis Sonntag und drei Auftritte im Jahr verteilt. Als sichtbare Zeit veranschlagt sie 60%, da der Chor nicht so häufig das Repertoire wechselt, sie sich aber immer um Einsing-Übungen bemüht, die mit den Repertoire-Anforderungen korrelieren. Sie verdient 8.514,30 € (entspricht einer Arbeitszeit von ca. 26,4 Tagen).

Der zweite Amateurmusik-Chor probt jeden Donnerstag, 90 Minuten, 42 Wochen im Jahr. Die Probe findet in einem Landkreis statt, zu dem sie 45 Minuten mit ihrem Auto anreisen muss. Sie veranschlagt für die 90 Minuten Fahrtzeit hin und zurück die Hälfte ihres Stundensatzes. Benzinkosten trägt sie selbst, weil sie das als Betriebskosten einkalkuliert hat. Sie rechnet also mit 245,61 € pro Probe. Pro Probenwochenend-Tag kalkuliert sie den Tagessatz ein. Da aber der Chor sich nicht festlegen möchte, wie oft er sich ein Probenwochenende leistet, bleibt dies offen. Durch diesen Chor erhält sie ein Gehalt von 10.315,62 € mit Option auf weitere Vergütung für Probenwochenenden und Konzerte. Sie kalkuliert 21 Tage.

Für die vier Chöre erhält Anna ein Gesamthonorar von 60.587,96 € (70% ihres Wunscheinkommens). Ihr Netto-Gehalt liegt bei ca. 3.000 €/Monat. Zusammengerechnet arbeitet sie 177,4 Tage, was 81% der Arbeitstage entspricht. Die Differenz erklärt sich durch die lange Fahrtzeit ins niedersächsische Umland, die sie als Arbeitszeit einkalkuliert.

Zusätzlich hat Anna noch Gesangsschüler:innen, die sie montags unterrichtet. Allerdings wünscht sie sich manchmal auch einen regelmäßigen Tag frei in der Woche.

4.2 Ahmed

Ahmed wohnt in einer Kleinstadt in Baden-Württemberg. Er ist hauptberuflich Drogist und musiziert in seiner Freizeit als Gitarrist in einer Band. Ihm ist Musik so wichtig, dass er ein interkulturelles Ensemble gegründet hat. Da er damit sehr erfolgreich ist, wurde er gefragt, ob er in einem Nachbarort einen Chor leitet, der kurz vor dem Auflösen steht, weil sich keine Chorleitung findet. Dafür hat er kürzlich die C3-Prüfung erfolgreich abgelegt.

Tabelle 4: Fiktives Rechenbeispiel Ahmed

Interkulturelles Ensemble	
Ausgangsjahresbrutto-Gehalt	38.452,45 €
Qualifikation: Gruppe 0, Berufserfahrung: Stufe 2	
+ 15% Rücklagen	0 €
+ Betriebskosten	+ 2.200,00 €
+ Beiträge für Berufsgenossenschaft: 1,5%	576,79 €
Zielumsatz	41.229,24 €
Arbeitstage im Jahr	220 Tage
50% sichtbare Zeit	110 Tage
Tagessatz	374,81 €
Stundensatz	62,46 €
Chor im Nachbarort	
Ausgangsjahresbrutto-Gehalt	42.150,42 €
Qualifikation: Gruppe 2, Berufserfahrung: Stufe 0	
+ 15% Rücklagen	0 €
+ Betriebskosten	+ 2.200,00 €
+ Beiträge für Berufsgenossenschaft: 1,5%	632,26 €
Zielumsatz	44.982,68 €
Arbeitstage im Jahr	220 Tage
50% sichtbare Zeit	110 Tage
Tagessatz	408,93 €
Stundensatz	68,16 €

Das interkulturelle Ensemble ist durch Ahmeds Initiative entstanden. Er bekommt für seine Tätigkeit kein Honorar. Aber das Ensemble sucht gerade nach einer Finanzierungsmöglichkeit, da es sehr erfolgreich ist und immer mehr Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Er schreibt sein fiktives Gehalt in die Projektanträge.

Für den Chor im Nachbarort hat er einen Probensatz von 100 € verhandelt. Die wöchentlich stattfindende Probe dauert 90 Minuten. Für Probenwochenenden und Konzerttage (inkl. Generalprobe) erhält er einen Tagessatz von 410 €. Sonstige kleine Auftritte macht er kostenlos. Mit zwei anderen Musiker:innen, die er aus seinem interkulturellen Ensemble für den Chor angeworben hat, bildet er eine Fahrgemeinschaft.

5 Verhandlungsempfehlung

5.1 Verhandlungsgespräch

Für ein Verhandlungsgespräch ist eine sehr gute Vorbereitung wichtig. Dazu gehört eine Recherche des Chors bzw. des Ensembles, damit man weiß, auf wen man sich einlässt.

Zur Vorbereitung können folgende Fragen helfen:

- Welche Voraussetzungen und Stärken bringe ich mit?
- Welche Erfolge habe ich bisher erzielt?
- Welche Werte sind mir wichtig?
- Was möchte ich mit dem Chor/Ensemble erreichen? Was sind meine Ideen für den Chor/das Ensemble?
- Welches ist mein Wunschhonorar?
- Mit welchem Mindesthonorar wäre ich noch einverstanden?
- Welche Alternativlösungen und Kompromisse kann ich anbieten oder anfragen, wenn die Wunschsituation nicht möglich ist?
- Welche Verhandlungsinhalte sind mir noch wichtig?
- Welche Fragen habe ich an den Vorstand?

Zur Vorbereitung auf ein Gespräch empfehlen wir sowohl Chorleitenden als auch Vorständen die [Ensemble-Zeit-Analyse \(vokal\)](#) individuell auszufüllen. Diese Auflistung dient der eigenen Analyse und soll vor Augen bringen, wie viel Zeit und Kapazitäten die Tätigkeit der Chorleitung mit sich bringt oder mit sich bringen soll. Sie kann der Versachlichung bei Verhandlungen dienen. Allerdings ist es nicht ratsam, im Verhandlungsgespräch jedes Aufgabendetail ausdiskutieren.

Ein Verhandlungsgespräch sollte immer von beiden Seiten wertschätzend, aber auch sachlich geführt werden. Eine Grundvoraussetzung ist, dass man sich eine offene und respektvolle Kommunikation bewahrt und sich gegenseitig mit Verständnis und Empathie begegnet. Ebenfalls ist es wichtig, sich für ein Verhandlungsgespräch Zeit zu nehmen, es also nicht mal eben zwischendurch zu führen.

5.2 Verhandlungsinhalte

Folgende Punkte können bei Verhandlungen durchgesprochen werden:

- Wie oft und wie lange findet eine Probe statt?
- Welche Aufgaben soll die Chorleitung neben den Proben und Probenvor- und -nachbereitungen durchführen?
- Wie viele Konzerte, kleinere Auftritte, Probenwochenenden, Extraproben sind geplant? Wie werden diese extra vergütet?
- Welche Aufgaben sind im Honorar inbegriffen, und welche werden extra vergütet bzw. in Rechnung gestellt?
- Werden Fahrtkosten übernommen? Wird die Fahrtzeit (anteilig) als Arbeitszeit gerechnet?
- Welche Regelungen werden getroffen, wenn eine Probe/ein Konzert durch die Chorleitung ausfällt? Was passiert bei Krankheit und bei Urlaub?
- Welche Regelungen greifen, wenn eine Probe/ein Konzert durch den Chor/das Ensemble ausfällt?
- Werden Fortbildungen für die Chorleitung durch den Chor/das Ensemble (anteilig) mitfinanziert?
- Ist der Chor/das Ensemble selbst an Fortbildungen interessiert?
- Welche gemeinsame Vision gibt es für den Chor/das Ensemble, sowohl mittel- wie langfristig?

Die Ergebnisse der CED-Honorar-Umfrage 2023/2024 zeigen, dass Chorleitende von Rahmenbedingungen profitieren, die auf einer monatlichen Basis verhandelt werden. Solche Konditionen bieten in der Regel deutlich bessere finanzielle Bedingungen als probenweise oder stundenweise ausgehandelte Honorare. Aus diesem Grund wird empfohlen, die Verhandlungen über die Vergütung langfristig und ganzheitlich anzulegen. Eine effektive Strategie besteht darin, die Honorarvereinbarungen auf eine jährliche Basis zu stellen und diese Summe dann auf monatliche Zahlungen aufzuteilen. Dadurch lässt sich eine klare und stabile Einkommensstruktur schaffen, die sowohl für die Chorleitenden als auch für den Chorvorstand planbar und übersichtlich ist.

5.3 Nachbereitung einer Verhandlung

Zu einem Gespräch gehört auch die Nachbereitung. Hierzu können folgende Fragen helfen:

- Wie habe ich mich bei dem Gespräch gefühlt? War ich gut vorbereitet? Habe ich meine Ziele klar kommuniziert? Wie bin ich mit Einwänden und Kompromissen umgegangen?
- Was habe ich gut gemacht? Was kann ich in der Zukunft besser machen?
- Gibt es eine zufriedenstellende Vereinbarung? Sind die Vereinbarungen klar und verbindlich getroffen worden? Welche Punkte sind offen geblieben? Ergeben sich jetzt neue Fragen?
- Gibt es Aspekte, welche nicht zu meiner Zufriedenheit geklärt wurden?

Es kann durchaus vorkommen, dass Vorstellungen und Erwartungen nicht in Einklang gebracht werden können. Gründe dafür können unterschiedliche Erwartungen und Ziele sein, finanzielle oder zeitliche Rahmenbedingungen, unvereinbare Wertvorstellungen, mangelnde Flexibilität und viele mehr. Es ist wichtig zu erkennen, dass nicht jedes Gespräch zwangsläufig zu einer Übereinkunft führen muss, und dass dies nicht unbedingt als Misserfolg gewertet werden sollte. Es kann eine Chance sein, Klarheit über die eigenen Bedürfnisse und Erwartungen zu gewinnen und sich besser oder anders auf zukünftige Verhandlungen vorzubereiten.

5.4 Vertrag

Zwischen Chorleitenden und Chören (bzw. Chorvorständen) braucht es keinen schriftlich unterschriebenen Vertrag. Gesetzlich sind mündliche Absprachen rechtlich bindend. Wir empfehlen jedoch dringend, die getroffenen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten. Dies sollte im Nachhinein noch einmal von beiden Seiten bestätigt werden. Das kann mit einem Vertrag geregelt werden, aber auch z.B. mit einem unterschriebenen Protokoll oder in einer zusammengefassten E-Mail.

Die CED ist bemüht, in Zukunft Musterverträge zur Verfügung zu stellen.

5.5 Nachverhandlungen

Für Änderungen an den ursprünglichen Vereinbarungen bzw. Vertragsinhalten gibt es viele Gründe: gestiegene Anforderungen, zusätzliche Aufgaben, neue (höhere) Zielsetzungen durch den Chor, Inflation, eine neue Fortbildungsstufe oder diese CED-Honorar-Empfehlung.

Zunächst sollte man für sich die eigenen Ziele und Kompromisse abklären. Der richtige Zeitpunkt wäre idealerweise nach positiven Ereignissen oder Erfolgen des Chors. Der Vorstand sollte im Voraus darüber informiert werden, dass man über das Honorar sprechen möchte, um ihm die Möglichkeit der Vorbereitung einzuräumen. Eine schlechte Vorbereitung auf beiden Seiten verzögert den Prozess und kann unangenehm werden.

Für die Kommunikationsweise gelten die gleichen Bedingungen wie für Erstverhandlungen: klar, sachlich, offen, respektvoll und wertschätzend. Auch hier sollten die besprochenen Punkte schriftlich festgehalten und von beiden Seiten bestätigt werden.

5.6 Positives Mindset

Eine Honorar-Verhandlung oder -Nachverhandlung sollte nichts Unangenehmes sein, sondern ein normaler und notwendiger Bestandteil des Berufslebens. In einem solchen Gespräch sind beide Seiten als gleichberechtigte Kooperationspartner anzusehen. Eine offene Kommunikation auf Augenhöhe fördert das Wohlbefinden beider Parteien und ist ideal für eine Zusammenarbeit zum Nutzen aller Beteiligten. Erfolgreiche Verhandlungen führen zu besseren Arbeitszufriedenheiten und fairen Bedingungen, was langfristig dem Chor bzw. dem Ensemble, dem Vorstand, den Sänger:innen und der Chor- und Ensembleleitung zugutekommt.