

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum Fachgespräch zum Thema

Prekäre Situation der Lehrbeauftragten an bayerischen Hochschulen

im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst

des Bayerischen Landtags

am 5. Juli 2017 in München

abgegeben von

Eduard Meusel

Sprecher des Landesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung
der GEW Bayern

München, 29. Juni 2017

0. Vorbemerkung

Gerne wirkt die GEW Bayern am Fachgespräch des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtages mit und nimmt zur Frage nach der 'Prekären Situation der Lehrbeauftragten an bayerischen Hochschulen' Stellung. Insbesondere soll dabei auf die vom Ausschuss fokussierten Fragen eingegangen werden. Mit der Stellungnahme will die GEW Bayern auf die besondere Rolle der Lehrbeauftragten aufmerksam machen und dazu beitragen, eine Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten in Bayern herbeizuführen.

1. Einleitung

Das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) benennt in Artikel 2 Satz 1 die Aufgaben der bayerischen Hochschulen mit 'der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung'. Besonders der Aspekt der Lehre verbindet die unterschiedlichen Arten der bayerischen Hochschulen. So dienen die Universitäten 'vornehmlich der Forschung und Lehre' (Satz 4), während die Kunsthochschulen auf eine 'Vermittlung künstlerischer Kenntnisse und Fertigkeiten' (Satz 5) und die Fachhochschulen auf eine 'anwendungsbezogene Lehre' (Satz 6) abzielen sollen. Im BayHSchG ist damit klar festgelegt, dass es sich bei der Lehre um eine grundständige Aufgabe aller Hochschulen handelt.

Was unter 'Lehre' zu verstehen ist, wird in Art. 55 Abs. 1 bei der Definition des Studienziels noch etwas eingehender spezifiziert. Es heißt dort: 'Lehre und Studium sollen die Studierenden auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihnen die dafür erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, dass sie zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortungsvollem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt werden [...]'. Die Lehre ist folglich im Verhältnis zwischen den Hochschullehrer*innen und den Studierenden angesiedelt und besteht in der Vermittlung von 'Kenntnisse[n], Fähigkeiten und Methoden' mit dem Ziel der Befähigung 'zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit'.

2. Entwicklung der Lehre seit 2000

Dieses Verhältnis zwischen Hochschullehrer*innen und Studierenden hat in den letzten Jahren eine empfindliche Störung erfahren, die sowohl in einer disparaten zahlenmäßigen Entwicklung dieser beiden Gruppen als auch in einem Umbruch in der Zusammensetzung des Lehrpersonals begründet liegt.

Die Zahl der Studierenden hat sich bundesweit in den letzten 16 Jahren um mehr als die Hälfte erhöht und bleibt seither stabil auf diesem Hochplateau.¹ In Bayern ist diese Entwicklung sogar noch ausgeprägter. Hier beträgt der Anstieg zwischen den Jahren 2000 und 2016 ganze 77%.²

¹ Ein Abfall nach dem doppelten Abiturjahrgang war wider Erwarten nicht festzustellen. Durch die Flüchtlingswanderung ist sogar ein weiterer Anstieg zu erwarten. Vgl. zu diesen Fragen den von der GEW in Auftrag gegebenen und von der Max-Traeger-Stiftung unterstützten Bericht von Anke Burkhard (*Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren*, Frankfurt a. M. 2016; https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Personalbedarf_2016_A4_web.pdf).

² Quelle für die Tab. 1 mit 4, sofern nicht anders angegeben: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen.

Jahr	Studierende Bund ³	Studierende Bayern
2000	1 798 863	213 301 ⁴
2016	2 803 916	378 203 ⁵
Anstieg	56%	77%

Tab. 1: Entwicklung der Studierendenzahlen

Auf einen ersten Blick scheint diese Entwicklung von einer mindestens ähnlich umfangreichen Erhöhung des Personalstocks der Hochschulen begleitet zu werden:

Jahr	Wissenschaftl. und künstl. Personal Bund	Wissenschaftl. und künstl. Personal Bayern
2000	219 296	31 525
2015	385 311	59 669
Anstieg	76%	89%

Tab. 2: Entwicklung der Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Diese Zahlen lassen allerdings mehrere ganz erhebliche Punkte außer Acht:

a) In diesem Zeitraum haben die befristeten Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal massiv zugenommen. Während im Jahr 2005 immerhin noch ca. jede/r fünfte hauptberufliche Wissenschaftler*in unbefristet beschäftigt war,⁶ ist dies heute nicht einmal mehr jede/r Zehnte.⁷ Das gilt auch für Bayern, wie sich exemplarisch am Rückbau der Dozent*innen- und Assistent*innen-Stellen im Beamtenverhältnis ablesen lässt.⁸

b) In dieselbe Zeit fällt außerdem ein stark zunehmendes Volumen der Drittmittelforschung. Ein Großteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, das für den Anstieg verantwortlich zeichnet, ist somit nicht im Bereich der Lehre, sondern in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten tätig.

c) Der hohe Anstieg des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ergibt sich zu einem nicht geringen Teil aus dem starken Anstieg der Zahl der Lehrbeauftragten (s. Tab. 3).

Tatsächlich hält die personelle Entwicklung im Bereich der Lehre nicht ausreichend mit dem starken Anstieg der Studierendenzahl Schritt, wofür die Entwicklung der Anzahl an Professor*innen in Deutschland einen brauchbaren Indikator darstellt. Diese entwickelte sich nämlich lediglich von 37.794 im Jahr 2000 auf 46.344 im Jahr 2015, was einem Anstieg um 23% entspricht.⁹ Es besteht also ein strukturelles Defizit im Bereich der Lehre. Darauf weist unlängst auch der Wissenschaftsrat in seinem Positionspapier *Strategien für die Hochschullehre* (Halle a. d. Saale 2017) hin, in dem unter anderem die Forderungen nach einer Aufstockung des Lehrpersonals um bis zu 33% sowie einer

³ Quelle: Statistisches Bundesamt.

⁴ Quelle: Schmidt, Gerhard: Hochschulen in Bayern. Bayern in Zahlen. Fachzeitschrift für Statistik sowie Informations- und Kommunikationstechnik 7/2013. 359-402.

⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen; eigene Berechnungen.

⁷ Der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (BuWiN) 2017 nennt eine Befristungsquote von 93% bei den hauptberuflich tätigen Wissenschaftler*innen unter 45 ohne Professur. Die Zahl gilt für an den Hochschulen Beschäftigte. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen beträgt der Befristungsanteil 84%.

⁸ Bei diesen war ein Rückgang von 3.145 im Jahr 2003 auf 913 im Jahr 2015 zu beobachten (Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen).

⁹ Quelle: ebd.

Verstetigung der Lehre erhoben werden. Durch das lange Zeit bestehende Kooperationsverbot konnte zudem auch der Bund nicht eingreifen, um diesen Missstand zu lösen. Ohne zusätzliche Finanzmittel für die Hochschulen musste folglich dem durch die gleichbleibend hohen Studierendenzahlen weiterhin großen Lehrbedarf kostenneutral begegnet werden. Dies führte zu einer Prekarisierung des Lehrpersonals, welche sich innerhalb der verschiedenen Statusgruppen ganz unterschiedlich äußert. Für die Gruppe der Promovierenden hebt beispielsweise der BuWiN 2017 hervor, dass diese in besonderem Maße unentgeltliche Mehrarbeit leisten. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) etwa wurden in der Vergangenheit in vielen Fällen nur nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigt, obgleich eine solche Befristung oft nicht zulässig ist.¹⁰

Besonders eklatant treten die Auswirkungen bei den Lehrbeauftragten zu Tage, bei denen der erhöhte Bedarf in der Lehre quantitative Folgen hatte und fast zu einer Verdoppelung der bundesweiten Anzahl an Lehrbeauftragten in den letzten Jahren führte. Wenngleich der Anstieg in Bayern etwas geringer ausfällt, ist auch dieser noch sehr hoch:¹¹

Jahr	Lehrbeauftragte Bund	Lehrbeauftragte Bayern
2003	54 207 (47 869 i. e. S.)	8 527 (6 811 i. e. S.)
2015	99 004 (90 434 i. e. S.)	14 442 (12 401 i. e. S.)
Anstieg	83% (89% i. e. S.)	69% (82% i. e. S.)

Tab. 3: Entwicklung der Zahl der Lehrbeauftragten

Damit stellen die Lehrbeauftragten mittlerweile eine in ihrer Gesamtzahl recht große Gruppe dar, die in etwa doppelt so groß wie die der Professor*innen und halb so groß wie die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen ist:¹²

Personalkategorie	Bund	Bayern
Lehrbeauftragte (i. e. S.)	90 434	12 401
Privatdozent*innen, apl. Professor*innen	6 856	1 850
Honorarprofessor*innen	1 714	191
Lehrbeauftragte (insgesamt)	99 004	14 442
<i>Zum Vergleich:</i>		
Professor*innen	46 344 (51%)	6 720 (54%)
Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiter*innen	179 651 (199%)	26 473 (213%)

Tab. 4: Gesamtzahl der Lehrbeauftragten 2015

Diese Zahlen zeigen, dass der Anstieg der Studierendenzahlen seit 2000 in nicht geringen Teilen von Lehrbeauftragten (und nicht etwa vom hauptberuflichen Personal) aufgefangen wurde. Nicht aber

¹⁰ Eine solche Lehrtätigkeit ist nämlich nicht wissenschaftlicher Natur und stellt darüber hinaus meist auch eine Daueraufgabe dar.

¹¹ Die folgenden Zahlen schließen auch die Gruppen der Privatdozent*innen, außerplanmäßigen Professor*innen und Honorarprofessor*innen mit ein, die zur Wahrung ihres Titels ein gewisses Unterrichtspensum sogar unentgeltlich leisten müssen (sog. 'Titellehre'). Andernfalls ist im Folgenden von den 'Lehrbeauftragten im eigentlichen Sinn (i. e. S.)' die Rede.

¹² Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2015.

nur die immense Delegation der Lehraufgaben an Lehrbeauftragte ist ein Problem, sondern ebenso deren rechtlicher Status.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen für Lehrbeauftragte in Bayern

Nach dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) Art. 31 Abs. 1 Satz 1 sowie den Lehrauftrags- und Lehrvergütungsvorschriften für die staatlichen Hochschulen (LLHV) §2 Abs. 1 dient ein Lehrauftrag zur 'Ergänzung des Lehrangebots'.¹³ Der ursprünglichen Idee nach sollen Lehrbeauftragte hochschulexterne Expert*innen sein, die ihre in der meist hauptberuflichen Praxis gesammelten Erfahrungen und Kenntnisse in die Hochschullehre einbringen.

Durch die Hochschulen per Verwaltungsakt zu einem Lehrauftrag bestellt gehen Lehrbeauftragte nach BayHSchPG Art. 31 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 und LLHV §2 Abs. 2 Satz 1 als nebenberuflich Tätige ein 'öffentlich-rechtliches Verhältnis zum Freistaat Bayern' ein, wodurch nach allgemeiner Auffassung kein zivilrechtliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwischen den Hochschulen und den Lehrbeauftragten vorliegt. Entsprechend nehmen sie ihre Aufgaben 'selbständig wahr' (BayHSchPG Art. 31 Abs. 3), d. h. sie unterliegen keinem Weisungsrecht durch die Hochschule. Gleichwohl sind sie freilich nur insofern in ihren Aufgaben frei und selbständig, als auch von ihnen Vorgaben durch Studien- und Prüfungsordnungen sowie durch Modulbeschreibungen zu beachten sind.

Im Unterschied zu vielen anderen Bundesländern sind Lehrbeauftragte in Bayern nach BayHSchG Art. 17 Abs. 1 Satz 1 Mitglieder der Hochschulen. Allerdings stehen ihnen die damit eigentlich verbundenen Beteiligungsmöglichkeiten an der akademischen Selbstverwaltung explizit nicht offen. BayHSchG Art. 17 Abs. 1 Satz 3 spricht ihnen sowohl das aktive als auch passive Wahlrecht ab.

Der Umfang eines Lehrauftrags darf nach LLHV §2 Abs. 2 neun SWS (bei musik- und filmpraktischen Lehraufträgen zwölf SWS) nicht übersteigen. Nach BayHSchPG Art. 31 Abs. 1 Satz 5 Halbsatz 1 ist er zu vergüten.¹⁴ Der Höchstsatz liegt nach LLHV §5 Abs. 2 Satz 1 bei EUR 55,00 je tatsächlich abgehaltener Stunde, in Ausnahmefällen – wenn anderweitig kein 'angemessenes Lehrangebot' sichergestellt werden kann – auch bei EUR 66,00 (LLHV §5 Abs. 3).

4. Probleme der Lehrbeauftragten in Bayern

Viele Probleme entstehen, da Lehrbeauftragte heute nicht mehr in ihrer ihnen eigentlich zugedachten Funktion und Rolle eingesetzt werden. Sie ergänzen nicht mehr nur das Lehrprogramm, sondern tragen dieses ganz substantiell mit. Das legen die Zahlen des Berichts des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst an den Bayerischen Landtag vom 11.02.2016 nahe, der für Bayern einen sehr hohen Anteil an der von Lehrbeauftragten erbrachten Lehre aufweisen:¹⁵

¹³ Nach LLHV §2 Abs. 1 Satz liegt dabei eine solche Ergänzung vor, 'wenn die Lehrkapazität des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule für das nach den Studien- und Prüfungsordnungen erforderliche Lehrangebot nicht ausreicht, wenn für eine nach den Studien- und Prüfungsordnungen erforderliche Lehrveranstaltung wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit der entsprechenden Qualifikation der Hochschule nicht zur Verfügung steht oder wenn die Lehrveranstaltung für das Lehrangebot förderlich ist.'

¹⁴ Ausgenommen davon ist die sogenannte 'Titellehre', die Privatdozent*innen, apl. Professor*innen und Honorarprofessor*innen in Bayern für die Wahrung des Titels zu zwei SWS unentgeltlicher Lehre verpflichtet.

¹⁵ Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst. Schriftlicher Bericht vom 11.02.2016 an den Bayerischen Landtag. Interessant bei diesen Zahlen ist auch, dass der Anteil der von Lehrbeauftragten erbrachten Lehre insbesondere bei den geisteswissenschaftlichen Fächern recht hoch ist –

Hochschule	Anteil an von Lehrbeauftragten erbrachter Lehre
Universität Augsburg: Philosophisch- Sozialwissenschaftliche Fakultät	46,5%
Universität Bamberg: Sprachenzentrum	38,8%
Universität Bayreuth: Sprachenzentrum	42,0%
FAU Erlangen-Nürnberg: Philosophie und Theologie	25,5%
Sprachenzentrum	45,1%
LMU München: Fakultät für Geschichts- und Kunstwissenschaften	41,8%
Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft	37,1%
Fakultät für Kulturwissenschaften	30,1%
Universität Passau: Philosophische Fakultät	45,9%
Fakultätsübergreifende Einrichtungen	61,9%
Universität Regensburg: Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften	29,7%
Sprachenzentrum	50,0%
Universität Würzburg: Philosophie	31,1%
Zentrum für Sprachen	71,8%
Sonstige Einrichtungen	100%

Tab. 5: Anteil der von Lehrbeauftragten erbrachten Lehre an bayerischen Hochschulen (Auswahl)

Mit der Einbindung in das Curriculum und der regelmäßigen Übernahme von Pflichtveranstaltungen verbunden ist wie beim hauptberuflichen Personal auch die Abnahme von Prüfungen innerhalb der Bachelor- und Masterstudiengänge, die Beteiligung am Evaluationssystem der Hochschule sowie die Betreuung der Studierenden. Das resultiert zusammen mit der Vorbereitungszeit in einem klaren Mehraufwand über die tatsächlich abgehaltenen Stunden hinaus, der nicht vergütet wird. Mit dem Höchstsatz von EUR 55,00/Stunde kann sich so eine Vergütung eines Lehrauftrags für eine zweistündige Veranstaltung bei 15 Semesterwochen maximal auf EUR 1.650,00 belaufen. Praxisnäher ist in Bayern jedoch eine Vergütung mit EUR 30,00/Stunde, welche in einem Gesamthonorar von EUR 900,00 für einen Lehrauftrag resultiert.¹⁶ Den Mehraufwand miteingerechnet liegt damit die Vergütung eines Lehrauftrags deutlich unter dem entsprechenden Stundenentgelt eines/r wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiters/in oder einer LfBA.

Durch das öffentlich-rechtliche Verhältnis der Lehrbeauftragten zum Freistaat Bayern unterliegt ein Lehrauftrag weder den geltenden zivilrechtlichen Regelungen noch müssen die Hochschulen bzw. der Freistaat Bayern sozialrechtlichen Verpflichtungen nachkommen. Konkret bedeutet dies, dass den Lehrbeauftragten die bei beamten- und arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen üblichen

einem Bereich, in dem die ursprüngliche Funktion von Lehrbeauftragten als Expert*innen aus der Praxis eigentlich anders als etwa in den Wirtschafts-, Rechts- oder Erziehungswissenschaften eine nur eher untergeordnete Rolle spielen sollte. Selbst der Anteil der von Lehrbeauftragten erbrachten Lehre an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, wo die Einholung externer Expertisen üblich ist, ist nicht viel höher. Daraus wird der Funktionswandel der Lehrbeauftragten besonders ersichtlich.

¹⁶ Nach LLHV §5 Abs. 2 Satz 3 bemisst sich die Höhe der Vergütung durch den 'Inhalt der Lehrveranstaltung, die erforderliche Vor- und Nachbearbeitung, Umfang und Intensität der Veranstaltungsabschlussprüfungen und die Bedeutung der Lehrveranstaltung im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung'.

Leistungen wie eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, bezahlter Urlaub oder Kündigungsschutz nicht zustehen. Nicht einmal die Regelungen des Mindestlohns greifen für sie. Ebenso wenig besteht bei Lehraufträgen eine Sozialversicherungspflicht für die Hochschulen, d. h. diese leisten keine Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung. Die Lehrbeauftragten selbst unterliegen jedoch der Rentenversicherungspflicht als 'selbständig tätige Lehrer' gemäß SGB VI § 2 Satz 1 Nr. 1 und müssen dafür den vollen Beitragssatz von 18,7%, d. h. inklusive Arbeitgeberanteil, tragen. Gleichermaßen zählt die Lehrvergütung zu den beitragspflichtigen Einnahmen, wenn sie als freiwillige Mitglieder gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind, woraus sich eine Beitragsbelastung von insgesamt etwa 37% ergibt (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung).¹⁷

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eigener Art hat ebenfalls zur Folge, dass die Lehrbeauftragten nicht vom Personalrat der Hochschulen vertreten werden können. Da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule im arbeitsrechtlichen Sinn stehen, ist der Personalrat als Vertretungsorgan der Beschäftigten nicht zuständig, selbst wenn sich die Interessen der Lehrbeauftragten mit denen der angestellten Lehrkräfte in vielen Punkten durchaus überschneiden.

Auch selbst können die Lehrbeauftragten ihre Interessen an der Hochschule nicht einbringen. Zwar gelten sie in Bayern immerhin als Mitglieder der Hochschulen, doch sind sie – mit Ausnahme der Lehrbeauftragten an den Musikhochschulen (BayHSchG Art. 17 Abs. 2 Satz 2) – für die Gremien der akademischen Selbstverwaltung vom aktiven wie passiven Wahlrecht explizit ausgenommen. Sie können weder sich selbst zur Wahl stellen, noch eine/n Vertreter*in in die Hochschulgremien wählen. Dadurch entbehren Lehrbeauftragte an den bayerischen Hochschulen jeglicher Interessensvertretung und Mitbestimmungsmöglichkeit.

All diese Probleme sind umso schwerwiegender, da mittlerweile immer mehr Lehrbeauftragte faktisch hauptberuflich tätig sind. Dies zu überprüfen und eine hauptberufliche Tätigkeit zu unterbinden, ist in der Praxis auf Grund der dezentralen Verteilung – z. T. über unterschiedliche Hochschulen hinweg – jedoch kaum möglich. Sogar von Seiten der Rechtsprechung besteht kaum eine Handhabe, den Missbrauch von Lehraufträgen einzuschränken. Denn obgleich es sich per Gesetz bei Lehraufträgen lediglich um eine Nebentätigkeit handeln darf, hebt selbst eine von den Gerichten festgestellte hauptberufliche Tätigkeit nicht die Gültigkeit des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf (vgl. BAG v. 22.09.1995, Az. 5 AZB 19/95). Beim Thema der Nebenberuflichkeit gilt zudem anzumerken, dass Lehraufträge unter neun SWS nicht *per se* als nebenberuflich anzusehen sind. Oft sind sie Teil eines Hauptberufs.¹⁸ Auch die aufeinander folgende Erteilung von Lehraufträgen über längere Zeiträume hinweg stellt kein rechtliches Hindernis dar (vgl. VG Gelsenkirchen v. 20.12.2006, Az. 12 K 414/03). Durch das geringe juristische Risiko bei der Vergabe von Lehraufträgen zusammen mit der Sozialversicherungsfreiheit für den Arbeitgeber sowie der stundengenauen Vergütung stellen Lehrbeauftragte für die Hochschulen eine kostengünstige Möglichkeit zur Erfüllung der Lehraufgaben dar. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn Lehrbeauftragte an vielen Stellen in Konkurrenz zum regulär beschäftigten Lehrpersonal und den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen treten und diese verdrängen.

¹⁷ Nur in den künstlerischen Fächern gilt wenigstens die Reduzierung der Beitragslast auf etwa die Hälfte durch die Künstlersozialversicherung.

¹⁸ Das ist z. B. bei vielen selbständigen Sprachlehrkräften der Fall, die nicht nur an der Hochschule, sondern auch an Volkshochschulen, privaten Sprachschulen oder in Integrationskursen unterrichten. Ähnliches gilt für Lehrbeauftragte in der Musik, für die die Lehraufträge neben Privatunterricht, Unterricht an Musikschulen und Volkshochschulen und eigener ausübender Tätigkeit einen Teil ihres Hauptberufes als Künstler darstellen.

Für die Lehrbeauftragten selbst ergeben sich durch die Annahme von Lehraufträgen kaum Karriereperspektiven und Aufstiegschancen innerhalb des akademischen Systems. Bei Berufungsverfahren wird zwar stets die besondere Bedeutung der Lehrerfahrung und die Lehrbefähigung hervorgehoben, faktisch spielen diese aber im Vergleich zur Forschungstätigkeit heute nur eine untergeordnete Rolle. Das zeigt die geringe Anzahl von 17 Habilitationen von Lehrbeauftragten (i. e. S.) im Jahr 2015, während im selben Jahr aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen ganze 910 Habilitation hervorgingen.¹⁹ Lehraufträge tragen also kaum oder nur in sehr geringem Maß zur wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifizierung bei und sind somit nicht nur rechtlich, sondern hinsichtlich der akademischen Karriereplanung auch faktisch außerhalb des Hochschulsystems angesiedelt.²⁰ Nicht einmal die Einstellungsmöglichkeit als LfbA wird durch die Annahme von Lehraufträgen verbessert. Nach §1 Abs. 1 Nr. 2 der Verordnung über die Einstellungsvoraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV) ist nämlich 'die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen' Regelvoraussetzung für eine Beschäftigung als LfbA.²¹ Ein rein wissenschaftlicher Abschluss (Diplom, Magister, Master) ist nicht ausreichend. Sogar erfahrene Lehrbeauftragte haben daher geringere Chancen auf eine Anstellung als LfbA in ihrem Fachbereich als etwa eine Gymnasiallehrkraft.²²

5. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW

Im Templiner Manifest²³ und dem Herrschinger Kodex²⁴ hat die GEW ihre hochschulpolitischen Positionen zusammengefasst und Möglichkeiten für die konkrete Umsetzung der darin formulierten Ziele aufgezeigt. Gerade im Bereich der Lehre haben diese Positionen in den letzten Jahren immer mehr Zustimmung nicht nur von den Beschäftigten, sondern auch von Politik, Hochschulleitungen und wissenschaftspolitischen Beratungsgremien gefunden. Exemplarisch sei hier nur auf das letzte Positionspapier *Strategien für die Hochschullehre* des Wissenschaftsrates verwiesen, das in vielen Punkten jahrelange Forderungen der GEW aufgreift.

Für den Bereich der Lehre und speziell zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten hat die GEW mitunter die folgenden Leitlinien formuliert, die nur einen Teil des wissenschaftspolitischen Programms der GEW markieren, das darauf abzielt, eine Alternative zum Leitbild der unternehmerischen Hochschule zu präsentieren. Es wird sich darin für eine demokratische und verantwortungsbewusste Hochschule ausgesprochen und es ist ein Versuch, den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung neu und anders zu denken:²⁵

Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen

Die Lehre ist eine grundständige Aufgabe der Hochschulen. Dennoch wird mittlerweile ein Großteil der Lehre durch Personal geleistet, das wie im Falle der Lehrbeauftragten nur semesterweise Klarheit über ihre weitere Beschäftigung hat. Lehre bedarf aber der Kontinuität in Inhalten und Personal. Nur

¹⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen.

²⁰ Besonders verfahren ist die Situation für ältere Privatdozent*innen und außerplanmäßige Professor*innen, die ohne Ruf geblieben sind. Für diese hält das Hochschulsystem kaum einen Platz bereit.

²¹ Nur aus 'dringenden dienstlichen Gründen' sind nach ELbAV §3 Abs. 2 Satz 1 Ausnahmen von dieser Zulassungsvoraussetzung möglich. Selbst dann ist nach Halbsatz 2 immer noch eine mindestens dreijährige hauptberufliche Tätigkeit vorausgesetzt, was wiederum die Lehrbeauftragten als nebenberuflich Tätige ausschließt.

²² Das gilt auch für Studiengänge wie Deutsch als Fremdsprache (DaF), obwohl diese Studiengänge genau zu solchen Tätigkeiten ausbilden sollen. Auch dort sind die Magister- und Masterabsolventen bei der Bewerbung gegenüber Lehrkräften im Nachteil.

²³ <http://www.templiner-manifest.de>

²⁴ <http://www.herrschinger-kodex.de>

²⁵ https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Wipop.pdf

so kann dauerhaft die Qualität der Hochschullehre sichergestellt und weiterentwickelt werden. Daher sind die Hochschulen dazu angehalten, die durch die Studienordnung vorgegebene Pflichtlehre durch eine entsprechende Personalbedarfsplanung und -entwicklung über regulär beschäftigtes Personal zu erfüllen. Lehraufträge sollen wieder allein auf ihren ergänzenden Charakter zurückgeführt werden.

Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

Lehrbeauftragte sind von sämtlichen arbeitnehmerischen Leistungen und Schutzmechanismen eines regulären Arbeitsverhältnisses ausgenommen. Sie haben weder Anspruch auf eine Bezahlung nach Mindestlohn noch auf Urlaub oder Lohnfortzahlung. Zudem sind sie nicht durch das System der Sozialversicherungen abgesichert. Die Vergabe der Lehraufträge von Semester zu Semester erlaubt ihnen nur Planungssicherheit für ein halbes Jahr. Von der Mitbestimmung an den Hochschulen sind sie ausgeschlossen. Dieser prekären Lage der Lehrbeauftragten muss durch die Schaffung regulärer Beschäftigungsverhältnisse entgegengewirkt werden: Verträge statt Verwaltungsakte.

Grundfinanzierung der Hochschulen erhöhen

Die Hochschulen konnten in den letzten Jahren nur innerhalb eines engen finanziellen Rahmens agieren. Ihre hochschulpolitischen Gestaltungsspielräume waren dementsprechend begrenzt. Um den Hochschulen in Zukunft mehr Möglichkeiten zur Ausgestaltung von Forschung und Lehre auch im Sinne der Beschäftigten einzuräumen, müssen die ihnen zur Verfügung stehenden Grundmittel erhöht werden. Um dies zu erreichen, spricht sich die GEW unter anderem für die komplette Abschaffung des Kooperationsverbotes und eine größere Beteiligung des Bundes bei der Hochschulfinanzierung aus.

Mit Hilfe dieser Forderungen sollen mittelfristig die Lehraufträge wieder auf ihre ursprüngliche Funktion des Praxistransfers zurückgeführt und zahlenmäßig auf ein Minimum reduziert werden. Gleichzeitig soll dadurch die Pflichtlehre durch eine Verstetigung des Lehrpersonals aufgewertet werden. Doch auch konkrete und direkt umsetzbare Maßnahmen sind gegen den Missbrauch von Lehraufträgen nötig. Hier bietet sich für die bayerische Landespolitik die Möglichkeit zum Handeln.

6. Konkrete Handlungsmöglichkeiten für den Freistaat Bayern

Bis sich weitreichendere strukturelle Veränderungen umsetzen lassen und Auswirkungen zeigen, können zur unmittelbaren Verbesserung der prekären Situation der Lehrbeauftragten folgende gesetzliche Maßnahmen beitragen:

Erhöhung und verbindliche Festlegung einer Vergütung für Lehrbeauftragte

Die GEW schlägt vor, die unverbindliche und durch eine Obergrenze von EUR 55,00 gedeckelte Vergütung von Lehraufträgen in LLHV §5 Abs. 2 Satz 1 durch einen verbindlichen und höheren Betrag zu ersetzen, der auch die zusätzlichen Aufwendungen wie Vorbereitung, Prüfungsabnahme und Betreuung berücksichtigt. Nach dem Grundsatz 'Gleiches Geld für gleiche Arbeit' soll sich die Vergütung der Lehrbeauftragten dabei an der Entgeltgruppe der LfbAs orientieren. In einer vorsichtigen Modellrechnung nach TV-L E13 Stufe 1 würde das einer Vergütung von ca. EUR 100 pro abgehaltener Stunde entsprechen.²⁶

²⁶ Ausgegangen wird für diese Rechnung von einem Lehrdeputat von 18 SWS und einer jährlichen Unterrichtszeit von 30 Wochen (= 540 Unterrichtsstunden insgesamt). Das entspricht einem durchschnittlichen monatlichen Unterrichtspensum von 45 Unterrichtsstunden. Legt man das Arbeitgeberbruttogehalt von ca. EUR 4.350 zu Grunde – Lehrbeauftragte entrichten keine Sozialversicherung –, ergibt sich ein Unterrichtsstundenentgelt von ca. EUR 100,00 (EUR 4.350/45 Unterrichtsstunden).

Beteiligung der Lehrbeauftragten an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Lehrbeauftragte erledigen elementare Aufgaben in der Hochschullehre und tragen maßgeblich zur Sicherung des Lehrangebots bei. Sie gehören zahlenmäßig zu einer der größten Gruppen an den Hochschulen und sind zwischen Professor*innen und den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen angesiedelt. Auf Grund ihres öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eigener Art gelten sie in den meisten Bundesländern aber nicht als Mitglieder der Hochschulen und sind in der Folge von sämtlichen Formen der Mitbestimmung an den Hochschulen ausgeschlossen. In Bayern sind Lehrbeauftragte zwar Mitglieder der Hochschule, ihnen wird allerdings sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht für die Gremien der akademischen Selbstverwaltung explizit aberkannt. In Anbetracht der Größe und der Bedeutung der Lehrbeauftragten für die Hochschullehre sollte ihnen dieses Recht jedoch uneingeschränkt zustehen. Entsprechend ist in BayHSchG Art. 17 Abs. 1 Satz 3 der Passus 'nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen nach Art. 2 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 BayHSchPG und die' zu tilgen. Ähnliche Regelungen kennen bereits die Landeshochschulgesetze in Berlin (BerlHG §43 Abs. 1 Nr. 6), Schleswig-Holstein (Lehrbeauftragte als Mitglieder des 'wissenschaftlichen Dienstes', sofern länger als zwei Jahre mit mindestens der Hälfte des Lehrdeputats eines/r Professor*in; HSG §13 Abs. 1 Nr. 2) und Mecklenburg-Vorpommern (aktives, aber nicht passives Wahlrecht; LHG M-V §50 Abs. 2 Nr. 1 mit §55 Abs. 2 Nr. 6). In anderen Bundesländern besteht zumindest über die Grundordnungen der Hochschulen eine Möglichkeit auf eine Hochschulmitgliedschaft der Lehrbeauftragten (Hamburg, Rheinland-Pfalz, faktisch in Baden-Württemberg, bedingt in Thüringen).

Aufnahme der Lehrbeauftragten in das BayPVG

Da Lehrbeauftragte in keinem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen, unterrichten sie unter prekären Bedingungen, können aus demselben Grund aber gleichzeitig nicht vom Personalrat vertreten werden. Angesichts ihrer Bedeutung für den Lehrbetrieb und ihrer prekären Lage bedürften sie allerdings in besonderem Maße einer Interessensvertretung. Es wird daher empfohlen, das Bayerische Personalvertretungsgesetz entsprechend zu ändern: In Art. 4 Abs. 4 soll 'Abs. 2 Nrn. 1 bis 3' unter Punkt a) zu 'Abs. 2 Nrn. 1 bis 2' abgeändert werden. Dadurch würde der Personalrat auch die Interessen aller Lehrbeauftragten vertreten. Denkbar wäre ebenfalls eine Lösung wie im Landespersonalvertretungsgesetz von Nordrhein-Westfalen, wo die Vertretung der Lehrbeauftragten durch den Personalrat an ein bestimmtes Lehrpensum (mind. vier SWS) gebunden ist. Es heißt dort in §5 Abs. 4:

'Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden [...]'

Um einen grundlegenden strukturellen Wandel bei den Lehraufträgen zu bewirken, sind längerfristig auch folgende Maßnahmen von ebensolcher Bedeutung:

Dauerstellen für Daueraufgaben durch verlässliche Personalentwicklungspläne

Der Freistaat Bayern soll die gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass dort, wo Lehrbeauftragte ständige Lehr- und Prüfungsaufgaben übernehmen, diese in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse – sei es als LfbAs, sei es als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter*innen – überführt werden. Es handelt sich bei diesen Aufgaben um grundständige Aufgaben der Hochschulen und nicht um eine Ergänzung des Lehrangebots. Eine Umstellung von prekärer auf eine reguläre Beschäftigungsbasis ist auf verlässliche Personalentwicklungspläne von Seiten der einzelnen Hochschulen angewiesen. Zur Ausarbeitung und

Veröffentlichung solcher Pläne sollen künftig die bayerischen Hochschulen per Gesetz verpflichtet werden.

Ergänzender Charakter von Lehraufträgen

Hand in Hand mit der Schaffung von regulären Beschäftigungsstellen in der Lehre muss die Rückführung der Lehraufträge auf ihren ergänzenden Charakter nach BayHSchPG Art. 31 gehen. Andernfalls bleiben die regulären Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft durch die Konkurrenz durch prekäre Dienstverhältnisse bedroht. Aus diesem Grund ist etwa in LLHVV §2 Abs. 1 Satz 2 der gesamte Passus 'wenn die Lehrkapazität des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule für das nach den Studien- und Prüfungsordnungen erforderliche Lehrangebot nicht ausreicht, wenn für eine nach den Studien- und Prüfungsordnungen erforderliche Lehrveranstaltung wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit der entsprechenden Qualifikation der Hochschule nicht zur Verfügung steht oder' zu streichen. In diesen Fällen sollen für die Sicherung des Pflichtlehrprogramms Dauerstellen geschaffen werden.

Verträge statt Verwaltungsakte

In Fällen, wo Lehraufträge gerechtfertigt sind und tatsächlich eine Ergänzung des Lehrangebots darstellen, sollen diese nicht länger auf einseitige Verwaltungsakte durch die Hochschulen gründen, sondern durch ein beiderseitiges Vertragsverhältnis zwischen den Lehrbeauftragten und den Hochschulen in Form von Honorarverträgen ersetzt werden. Nach dieser Maßgabe ist auch mit den zur Titellehre verpflichteten Privatdozent*innen, außerplanmäßigen Professor*innen und Honorarprofessor*innen zu verfahren, sofern diese nicht gleich durch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis angestellt werden können.

Regelmäßige Berichterstattung

Über gesetzliche Regelungen soll durch den Freistaat Bayern eine regelmäßige und transparente Berichterstattung über die Situation der Lehrbeauftragten eingerichtet werden, wie sie schon für das hauptberufliche Personal üblich ist. Die Berichte sollen Aufschluss über die Anzahl der Lehrbeauftragten, den durch Lehraufträge geleisteten Anteil am gesamten Lehrangebot sowie über die soziale Situation der Lehrbeauftragten geben und der Öffentlichkeit zugänglich sein. So kann die Praxis bei den Lehraufträgen auf einen möglichen Missbrauch hin überprüft werden.

Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen

Schließlich wird der Freistaat Bayern dazu aufgefordert, seinen Haushalt so zu gestalten, dass die im Vorangegangenen genannten Maßnahmen an den Hochschulen umgesetzt werden können. Insbesondere die bayerische Landesregierung wird dazu angehalten, über den Bundesrat eine Abschaffung des Kooperationsverbotes zu erwirken, sodass eine größere finanzielle Unterstützung und Ausstattung der Hochschulen durch den Bund möglich wird.