



# Richtig selbstständig?

Ratgeber für freie Lehrkräfte

**Dr. Sabine Jambon** ist (unbefristet angestellte) Lehrkraft für Deutsch, Ethik und Philosophie an einem Gymnasium und ehrenamtliche Arbeitsrichterin in Berlin. Davor war sie in vielfältigen Kontexten in der Bildung tätig: Längere Auslandsaufenthalte als Lektorin (DAAD, Robert Bosch Stiftung) an Universitäten in Lettland, Estland und Kuba sowie für das Goethe-Institut als Coach-Teacher an einem staatlichen Gymnasium in Ost-Indonesien. Leiterin eines Forschungsprojekts zur betrieblichen Interessenvertretung Solo-Selbstständiger im Bildungsbereich (Hans-Böckler-Stiftung). Honorarlehrkraft am Goethe-Institut. Freiberufliche Trainerin, Beraterin und Moderatorin in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Lehrbeauftragte im Masterstudiengang Deutsch als Fremdsprache: Kulturvermittlung an der Freien Universität Berlin. (Befristet angestellte) Willkommenslehrkraft für Geflüchtete an einer beruflichen Schule u.v.a.m. Kontakt: [info@sabine-jambon.de](mailto:info@sabine-jambon.de)

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Daniel Merbitz und Ansgar Klinger (v. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

[www.gew.de](http://www.gew.de)

Autorin: Sabine Jambon (Aktualisierung 2020: Erwin Denzler, GEW Bayern)

Info-Kasten Lehrbeauftragte an Hochschulen: Cord Würmann

Redaktion: Oliver Brüchert

Gestaltung: Karsten Sporleder

Foto: Alexander Paul Englert

Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

Artikel-Nr.: 1607

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

[broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

[www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)

[gew-shop@callagift.de](mailto:gew-shop@callagift.de)

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,70 Euro zzgl. Versandkosten.

Aktualisierte Auflage (Erstauflage 2015)



**März 2020**

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
Zielgruppe	9
Ziele des Ratgebers	9
Was es bedeutet, als freiberufliche Lehrkraft zu arbeiten	9
Einkommenssituation	11
Entwicklungen in der Arbeitswelt	11
Fünf gute Gründe, in die GEW einzutreten	13
Beitragshöhe	15
<b>Check</b>	<b>15</b>
Freiwilligkeit	15
Zufriedenheit	15
Wirtschaftliche Tragfähigkeit	16
Erforderlicher UnternehmerInnenlohn	17
<b>Was tun, wenn?</b>	<b>18</b>
... das Geld nicht reicht	18
Teil 1: Sofortmaßnahmen	18
Wohngeld	18
Beitragszuschuss zur Krankenversicherung	18
Aufstocken (ergänzendes ALG II)	18
Sozialklausel für geringere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung	18
Teil 2: Mittelfristige Maßnahmen	19
Individuelle Schritte	19
Kollektive Schritte	19
... ich einen (großen) Auftraggeber verliere	19
... mein bisheriger Hauptauftraggeber mir plötzlich alle Aufträge entzieht	20
... unerwartet Einnahmen sprudeln	20
... die Rentenversicherung (DRV) mich angeschrieben hat, weil sie eine Statusfeststellung machen will	20
<b>Honorare: „Sag Nein!“</b>	<b>22</b>
Wie kalkuliere ich?	22
Welche Honorare sind üblich?	23
Abwägen	23
<b>Teilzeit-Tätigkeit als Ergänzung selbstständiger Tätigkeit</b>	<b>24</b>
Mini-Job	24
Midi-Job	24

# 4 RICHTIG SELBSTSTÄNDIG?

## **Wenn Selbstständige Eltern werden oder sind** **25**

Kindergeld	25
Mutterschaftsgeld	25
Elterngeld	25
Elterngeld plus	26

## **Steuern** **26**

Einnahmen und Gewinn	26
Einkommensteuer	26
Betriebsausgaben	27
Übungsleiterpauschale	28
Betriebskostenpauschale	28
Anlage Vorsorgeaufwand	28
Umsatzsteuer (gleich Mehrwertsteuer)	28

## **Sozialversicherung** **30**

Kranken- und Pflegeversicherung	30
Beitragshöhe	30
Beitragszuschuss	31
Krankengeld (ab dem 43. Tag, gesetzliche Option)	31
Wahltarif Krankengeld	31
Nebenberufliche Selbstständigkeit: wie versichert	31
Rentenversicherung	32
Meldung bei der DRV	33
Leistungen	33
Beitragszeiten	34
Beitragshöhe: Regelbeitrag, halber Regelbeitrag, einkommensgerechte Beiträge	34
Sozialklausel bei Einkommenseinbußen	34
Private Altersvorsorge	35
Berufliche Unfallversicherung	35
VBG	35
GUV/Fakulta	35
Arbeitslosenversicherung	36
Künstlersozialkasse	36

## **Verdienstausfälle und berufliche Versicherungen** **37**

Verdienstausfall wegen kurzfristiger Verhinderung	37
Verdienstausfall bei Krankheit	37
Verdienstausfall/Erwerbsunfähigkeit bei Berufs(wege)unfällen oder bei Berufskrankheiten	37

Berufsunfähigkeitsversicherung	37
Berufshaftpflicht	37
Berufs-Rechtsschutz	38
<b>Vertragsformen</b>	<b>38</b>
Freier Dienstvertrag	38
Werkvertrag	38
Lehraufträge an öffentlichen Hochschulen	39
Angebliche Lehraufträge	39
Wirtschaftliche Abhängigkeit	40
<b>Wirtschaftlich abhängige Selbstständige/arbeitnehmerähnliche Personen</b>	<b>40</b>
Tarifvertrag	40
Bezahlter Urlaub	41
Bildungsurlaub	41
Vertretung durch den Personalrat	42
Einhaltung der Gesetze	42
<b>Scheinselbstständigkeit</b>	<b>42</b>
Rentenversicherungspflichtige selbstständig tätige Personen	42
Persönlich abhängige Beschäftigte	42
Sozialversicherungsrecht	43
Arbeitsrecht	43
<b>Interessenvertretung</b>	<b>44</b>
Betriebsnahe oder echte Selbstständigkeit	45
Aufbau von kollegialen Netzwerken	45
Betriebsgruppen der GEW	46
Zusammenschlüsse von Honorarkräften unter dem Dach der GEW	46
Vertretung durch den Betriebs- oder Personalrat	46
Personalrat	47
Betriebsrat	47
Regelungen für Lehrbeauftragte in NRW	49
Tarifkommissionen	50
Interessenvertretung für freiberufliche Lehrkräfte	50
<b>Info-Kasten: Lehrbeauftragte an Hochschulen</b>	<b>51</b>
<b>Literaturtipps</b>	<b>56</b>
<b>Beitrittsformular</b>	<b>57</b>

# 6 RICHTIG SELBSTSTÄNDIG?

## Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie sind als freiberufliche Lehrkraft im Weiterbildungsbereich, an einer Volkshochschule, Sprachschule, Musikschule, in Integrationskursen oder als LehrbeauftragteR an einer Hochschule beschäftigt? Dann ist dieser Ratgeber für Sie!

Manche von Ihnen haben die freiberufliche Tätigkeit bewusst gewählt, sind für verschiedene Auftraggeber tätig und können sich gar nicht vorstellen, als „Lohnsklave“ in einem festen Arbeitsverhältnis beschäftigt zu sein. Andere sehen die Solo-Selbstständigkeit als Übergangsphase mit der (unsicheren) Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung im Berufsfeld ihrer Wahl. Wieder andere sind in die Honorartätigkeit nur „hineingerutscht“, weil sie nach dem Studium feststellen mussten, dass Sie als Lehrkraft in der Weiterbildung kaum eine Chance auf eine Festanstellung haben. Viele von Ihnen arbeiten seit vielen Jahren für denselben Auftraggeber, verdienen unter dem Strich nicht einmal halb so viel wie eine angestellte Lehrkraft, ohne soziale Absicherung für den Fall von Krankheit oder Auftragsverlust. Bereits jetzt ist absehbar, dass Ihre Rente das Grundsicherungsniveau nicht übersteigen wird. Indem fast alle Weiterbildungsträger zunehmend auf Honorarlehrkräfte setzen, die inzwischen den weit überwiegenden Teil des Lehrangebots abdecken, indem viele Hochschulen ihren regulären Betrieb nur durch den massenhaften Einsatz von Lehrbeauftragten aufrecht erhalten, wird diese Form prekärer Beschäftigung sukzessive zur Normalität.

Die GEW will sich mit dieser Normalität nicht abfinden. Wir setzen uns auf vielen Ebenen dafür ein, dass sich etwas ändert. Tariflich haben wir einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche erreicht und machen weiter Druck, damit im Vergaberecht öffentlicher Aufträge auch ein Mindesthonorar verankert wird. Wo sich örtlich oder bei einem Träger aktive Gruppen freiberuflicher Lehrkräfte in der GEW zusammenschließen, gelingt es immer wieder, Honorarerhöhungen, Urlaubsentgelt oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu erstreiten. Die GEW strebt an, dazu künftig auch eigene Tarifverträge abzuschließen. Auf der politischen Ebene geht es insbesondere um bessere Rahmenbedingungen, die es den Weiterbildungsträgern und Hochschulen ermöglichen, qualifiziertes Personal zu angemessenen Bedingungen zu beschäftigen. Juristisch hat man sich lange darauf konzentriert, dass viele Honorarlehrkräfte sich als „Scheinselbstständige“ in ein Arbeitsverhältnis einklagen wollten. Auch wenn es immer wieder Einzelfälle gab, in denen das gelang, hat sich die Rechtsprechung insgesamt festgelegt, dass Honorarlehrkräfte im außerschulischen Bereich keine ArbeitnehmerInnen sind. Daher raten wir, solange sich die Rechtsprechung nicht grundlegend ändert, in aller Regel von einer Statusklage vor den

Arbeitsgerichten ab, zumal nach einer erfolglosen Klage ein kompletter Auftragsverlust droht. Gleichwohl erhalten GEW-Mitglieder nach Maßgabe der Richtlinien der GEW kostenfreie Rechtsberatung und Unterstützung, wenn es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen kommt.

Exemplarisch zeigt die Corona-Krise die besondere Situation der selbstständigen Lehrkräfte: Während die Eckpunkte der Bundesregierung zu den Corona-Soforthilfen noch nahelegten, dass diese auch von Honorarlehrkräften in Anspruch genommen werden können, wurden sie durch die anschließend formulierten Hinweise des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) praktisch wieder ausgeschlossen, weil die Zuschüsse nur für laufende Betriebskosten in Anspruch genommen werden können, die bei Honorarlehrkräften typischerweise nicht anfallen: gewerbliche Mieten, Pachten, Kredite für Betriebsräume und Leasingaufwendungen. Hinsichtlich der Kosten des privaten Lebensunterhalts wie die Miete der Privatwohnung oder Krankenversicherungsbeiträge wird auf den erleichterten Zugang zu Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) verwiesen. Dies bekräftigt die Sinnhaftigkeit des Beschlusses des Geschäftsführenden Vorstands der GEW vom 25. Februar 2020, die soziale Sicherung der Honorarlehrkräfte wie auch der Lehrbeauftragten an Hochschulen und der Scheinselbstständigen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe durch eine klare gesetzliche Abgrenzung zwischen Arbeitnehmereigenschaft und Selbstständigkeit zu gewährleisten, indem § 611a BGB, angelehnt an § 12a TVG um folgenden Satz ergänzt werden soll: „Persönlich abhängig sind auch Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind.“

Mit diesem Ratgeber wollen wir Ihnen einen praktischen Leitfaden für den Alltag als Honorarlehrkraft an die Hand geben: Was muss ich beachten? Welche Rechte habe ich? Was kann ich tun wenn...? Unabhängig davon, ob Sie mit dem Status als freiberufliche Lehrkraft und Ihrem Einkommen zufrieden sind, oder sich eher zu den prekär Beschäftigten zählen, wirft die Solo-Selbstständigkeit viele Fragen auf, um die sich ArbeitnehmerInnen kaum den Kopf zerbrechen müssen: vom Steuerrecht über die Sozialversicherung bis zur Vertragsgestaltung und Kalkulation der Einnahmen und Ausgaben. Immer mehr Honorarlehrkräfte fragen sich auch, wer eigentlich ihre Interessen vertritt. Obwohl die GEW als Bildungsgewerkschaft schon immer auch die selbstständigen Beschäftigten im Bildungsbereich wahrnimmt, haben sich nur wenige von ihnen gewerkschaftlich organisiert. Nach wie vor hört man oft, dass eine Gewerkschaft doch nur für ArbeitnehmerInnen zuständig sei. Wir freuen uns, dass sich das langsam ändert: Immer mehr Honorarlehrkräfte und Lehrbeauftragte treten der GEW bei und nehmen gemeinsam ihre Interessen in die eigenen Hände. Die GEW wiederum hat verstanden, dass wir nur dann erfolgreich gegen prekäre Beschäftigung im Weiterbildungssektor etwas tun können, wenn wir uns verstärkt für die Belange der Honorarlehrkräfte engagieren. Auch dazu finden sich in diesem Ratgeber praktische Hinweise.

# 8

## RICHTIG SELBSTSTÄNDIG?

In diesem Sinne wünschen wir uns, dass der Ratgeber Ihnen eine gute Hilfe im Alltag als Solo-SelbstständigeR ist und dass wir zugleich (weiter) gemeinsam dafür streiten, dass sich die Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit verbessern.

Daniel Merbitz

Andreas Keller

Ansgar Klinger





## Einleitung

### Zielgruppe

Dieser Ratgeber richtet sich an alle freiberuflichen Lehrkräfte in Deutschland.

Vielleicht haben Sie auch gerade Ihr Studium abgeschlossen und denken darüber nach, sich im Bildungsbereich selbstständig zu machen? Auch dann bietet der Ratgeber Ihnen wertvolle Hinweise.

### Ziele des Ratgebers

In diesem Heft finden freiberufliche Lehrkräfte anschauliche und nachvollziehbare Hinweise rund um das Thema Selbstständigkeit.

- Was muss ich alles wissen und beachten, wenn ich auf Honorarbasis lehre oder unterrichte?
- Wie kann ich mich im Paragraphenschwung zurechtfinden?
- Welche Rechte habe ich?
- Gibt es auch Pflichten?
- Wie kann ich überproportional hohe Belastungen, z. B. durch die Regelbeiträge zur Sozialversicherung, mildern?

Die Begriffe „selbstständig“ und „freiberuflich“ sind im Bildungsbereich gleichbedeutend. Wenn von Solo-Selbstständigen die Rede ist, sind Selbstständige ohne eigene Angestellte gemeint – also alle freiberuflich Lehrenden, die ohne eigene Mitarbeitende gegen Honorar unterrichten: Lehrbeauftragte, Honorarlehrkräfte, GastdozentInnen, Teamende, TrainerInnen, NachhilfelehrerInnen, VolkshochschuldozentInnen...

In den jeweiligen Themenbereichen wurden nicht alle Sonderfälle aufgezählt, sondern jeweils die wahrscheinlichsten Konstellationen berücksichtigt. Auf die Nennung von Paragraphen haben wir soweit wie möglich verzichtet.

Es existieren deutlich mehr Hilfestellungen und positive Regelungen, als den meisten selbstständigen Lehrkräften bisher bekannt ist. Was Sie in diesem Ratgeber jedoch **nicht** finden werden, sind konkrete Existenzgründungshinweise oder Steuer-Spar-Tipps.

### Was es bedeutet, als freiberufliche Lehrkraft zu arbeiten

Sie unterrichten gegen Honorar an einer Volkshochschule oder Sprachschule. Sie sind LehrbeauftragteR an einer Hochschule. Sie geben Seminare in der politischen Jugendbildung. Sie sind in der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung tätig. Sie erteilen schulabschlussbezogene Kurse. Sie sind FreieR MitarbeiterIn am Goethe-Institut, unterrichten freiberuflich an der Deutschen Angestellten Akademie oder für den Internationalen Bund...

**Dann kennen Sie vermutlich diese Arbeitsbedingungen:**

Sie werden nur für den geleisteten Unterricht bezahlt, entweder nach Unterrichtseinheiten oder in Tagessätzen. Prüfungen werden nach Zeit abgegolten, entweder nach dem tatsächlichen Aufwand oder nach Pauschalen – oder auch gar nicht. Die Unterrichtsvorbereitung wird nicht bezahlt. Ihre Reisekosten werden nur selten vom Auftraggeber übernommen, Reisezeit nie angerechnet. Die Kosten für Ihre Kranken-, Pflege und Rentenversicherung tragen Sie in voller Höhe selbst.

Ihr Lehrauftrag wird jedes Semester wieder neu erteilt. Manchmal schon seit Jahrzehnten. Die Laufzeit Ihrer Honorarverträge beträgt jeweils mehrere Monate. Vielleicht aber auch nur einen oder zwei. Vielleicht auch nur ein oder zwei Wochen. Oder auch nur einen Tag oder mehrere Tage. Auch das schon seit Jahren.

Die Auftragsvergabe ist oft intransparent, die Kriterien unklar. Sie haben keinen Kündigungs- oder Bestandsschutz, selbst wenn Sie schon seit vielen Jahren für diesen Auftraggeber arbeiten.

Oft erfahren Sie nur sehr kurzfristig, ob Ihr Kurs zustande kommt, vielleicht erst am Abend vorher oder am Tag selber. Dann ist es oft zu spät, für diesen Zeitraum noch andere Aufträge zu finden. Ausfallhonorare werden nur sehr selten gezahlt. Das verursacht Stress und verunmöglicht längerfristige Planungen.

Sie haben keinen bezahlten Erholungsurlaub. (Wann haben Sie das letzte Mal Urlaub gemacht? Wie haben Sie ihn finanziert?)

Wenn Sie krank sind, haben Sie keine Lohnfortzahlung. Niemand gestaltet nach längerer Krankheit den beruflichen Wiedereinstieg. Auf die Einhaltung täglicher Arbeitshöchstzeiten achten allein Sie selbst. Sie haben keine Aufstiegschancen, niemand plant Ihre berufliche Entwicklung. Sie erhalten oft kein Zeugnis.

Sie sind auch nicht in ein Kollegium eingebunden. Ihre freien KollegInnen kennen Sie nur flüchtig. Wer sammelt für Sie oder gratuliert Ihnen zum Geburtstag, wer feiert Ihr Dienstjubiläum, wer schickt Genesungswünsche bei langer Krankheit? Wer verabschiedet Sie, wenn Sie nach langer Tätigkeit gehen oder gehen müssen?

Die Höhe Ihrer Honorare empfinden Sie als vierfach unangemessen: Erstens im Vergleich zu den mit denselben Aufgaben betrauten Festangestellten, zweitens hinsichtlich Ihrer Qualifikation und beruflichen Erfahrung, drittens angesichts der hohen davon zu tragenden Abgaben für die Sozialversicherung, Absicherung und Erholung und viertens angesichts der kurzen Laufzeit der Verträge und der daraus resultierenden extremen Planungsunsicherheit. Damit Honorare gerecht und angemessen wären, müssten diese Faktoren sich deutlich in der Honorarhöhe abbilden.

Sie müssen dennoch von dieser Tätigkeit Ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Eigentlich wären Sie lieber festangestellt, aber Ihr Auftraggeber bietet Ihnen keinen Arbeitsvertrag an.

So oder so ähnlich ist Ihre Arbeitssituation? Für Sie ist dieser Ratgeber geschrieben. Damit Sie Ihre Rechte kennen. Und von positiven Beispielen gehört, nein: gelesen haben (→ Regelungen für Lehrbeauftragte in NRW; → Welche Honorare sind üblich?). Und anderen davon berichten können.

## Einkommenssituation

Warum wir davon ausgehen, dass Sie – vor allem gemessen an Ihrer Qualifikation – eher unterdurchschnittlich verdienen?

Die Daten des Statistischen Jahrbuchs 2013 der Bundesregierung lassen diesen Schluss durchaus zu: Von allen aufgeführten Freien Berufen liegen die Einkommen aus freiberuflicher Lehrtätigkeit (als Haupterwerb; ohne Berücksichtigung von Fahr- und Flugunterricht ☺) mit durchschnittlichen steuerpflichtigen Einkünften von 1.589,50 Euro im Monat fast am unteren Ende der Skala. Unterboten werden diese Werte nur von Bildenden Künstlern und Artisten, die jedoch über die Künstlersozialkasse (KSK) etwas besser abgesichert sind. Eine Studie des IFB zur Lage der Freien Berufe bietet ein differenzierteres Bild: Bei Hoch- oder Berufsschullehrern, Nachhilfe- und sonstigen Lehrern lag das durchschnittliche zu versteuernde Monatseinkommen zwar ebenfalls bei 1.500,- Euro, das **mittlere** Einkommen (jeweils 50 Prozent der Befragten liegen darüber und 50 Prozent darunter) jedoch nur bei 750,- Euro. Für die Befragten stellte die freiberufliche Lehrtätigkeit dabei durchschnittlich drei Viertel des gesamten Erwerbseinkommens dar. Für Sprach- oder Musiklehrer lagen beide Werte mit einem mittlerem Monatseinkommen von 2.250,- und einem Durchschnittseinkommen 2.083,33 Euro immerhin ein wenig höher. Zum Vergleich: Vollzeitbeschäftigte festangestellte Lehrkräfte im Schuldienst verdienen nach Tarif monatlich zwischen 3.000,- Euro und 6.200,- Euro brutto bei hoher oder zumindest deutlich höherer Einkommenssicherheit als Honorarkräfte sie haben. Auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kommt in einer Anfang 2015 veröffentlichten Einkommensanalyse zu dem Ergebnis, dass bei Solo-Selbstständigen mit **Hochschulabschluss** die Einkommen signifikant niedriger ausfallen als für abhängig Beschäftigte mit Hochschulabschluss.

## Entwicklungen in der Arbeitswelt

Der Bereich Erziehung und Unterricht verzeichnet den weitaus größten Anteil an Solo-Selbstständigen unter allen Branchen. Hier liegt der Anteil bei knapp 11 Prozent der Gesamtbeschäftigten. In der **Weiterbildung** beträgt der Anteil sogar durchschnittlich 32 Prozent. Beispielsweise stehen bei der Deutschen Angestellten Akademie (DAA GmbH) den 2.700 Festangestellten gut 3.000 Honorarkräfte gegenüber. 2009 gab es in Deutschland 107.600 solo-selbstständige Lehrkräfte und Dozenten sowie 21.000 solo-selbstständige Wissenschaftler. Das Statistische Bundesamt geht für 2013 von 93.082 Lehrbeauftragten an deutschen Hochschulen aus.

Der Bereich der Weiterbildung ist von verschiedenen Bruchlinien durchzogen: Zum einen gibt es große Einkommensunterschiede je nachdem, ob die Lehrkräfte als abhängig Beschäftigte, also mit festem Arbeitsvertrag, unterrichten oder auf Honorarbasis. Der andere Unterschied liegt in der Frage, ob es sich um berufliche oder allgemeinbildende Kurse handelt und ob sie öffentlich oder privat finanziert sind. In der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung sind die Honorare der freien Lehrkräfte am geringsten und gleichzeitig die Einkommensunterschiede zwischen Angestellten und Selbstständigen am größten.

An den Universitäten und Hochschulen werden Lehrbeauftragte – selbst bei regelmäßigem Bedarf – von Semester zu Semester befristet zur Unterstützung der Lehre eingesetzt. Im Unterschied zu Wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder „Lehrkräften für besondere Aufgaben“ arbeiten sie auf Honorarbasis. Damit leben sie in **noch größerer Unsicherheit** als die Angestellten im wissenschaftlichen „Mittelbau“, deren Verträge bis zu 12 oder sogar 15 Jahre hinweg immer wieder zeitlich befristet abgeschlossen werden dürfen und für die daher bereits der Begriff des „akademischen Prekariats“ geprägt wurde.

Ein Solo-SelbstständigeR arbeitet prinzipiell, wie Ulrich Brinkmann es nennt, als „**ein jederzeit austauschbares Sachmittel**, das der demokratischen Betriebsverfassung entzogen ist“. In den USA arbeiten bereits 53 Millionen Menschen als Solo-Selbstständige, das ist ein Drittel aller Erwerbstätigen. Es steht zu vermuten, dass diese Form der unsicheren Arbeit zukünftig auch in Deutschland immer verbreiteter und damit „normaler“ wird.

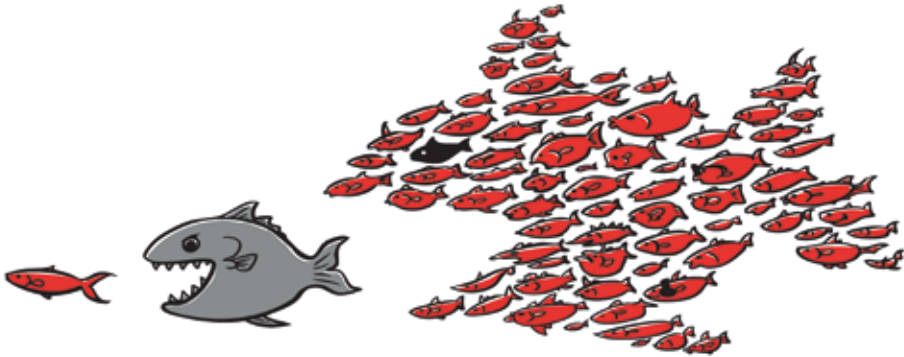
Aber nicht nur in Wissenschaft, Forschung und Weiterbildung haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren rapide verändert. Ein unbefristeter Vollzeit-Arbeitsvertrag ist in vielen Berufen und Firmen die Seltenheit geworden. Immer mehr Arbeit wird von KollegInnen in Teilzeit verrichtet, manche von ihnen würden lieber mehr Stunden arbeiten. Immer mehr Arbeitsverträge sind zeitlich befristet. Mini-Jobs nehmen zu, die Arbeitgeber greifen gerne auf Leiharbeit oder eben auf Honorarkräfte zurück. Oft reicht das verdiente Geld nicht zum Leben, ein Zweitjob wird notwendig oder eine Unterstützung (Aufstocken) durch das Jobcenter. Generell betreiben viele Unternehmen und Institutionen Personalabbau. In den Arbeitszusammenhängen gibt es daher immer weniger Menschen für die anfallende Arbeit, und diese Menschen werden immer schlechter bezahlt. Dadurch entstehen nicht nur unsichere und verunsichernde Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch zahlreiche Ungerechtigkeiten. Nicht allen Arbeitenden werden die gleichen Rechte zugestanden.

Die prekären Arbeitsbedingungen für FreiberuflerInnen in Bildung und Wissenschaft sind nur ein Teil des großen Umbaus von Deutschland zum neoliberalen Billiglohnland. Davon sind alle Arbeitsverhältnisse betroffen. Für würdevolle und alterssichere Arbeitsbedingungen lohnt es sich daher aktiv zu werden. Gemeinsam.

## Fünf gute Gründe, in die GEW einzutreten

Das war schon der erste Grund.

Der zweite Grund, warum eine Mitgliedschaft in der GEW besser ist, als alleine für gerechtere Arbeitsbedingungen und höhere Honorare zu streiten, liegt darin, dass eine einzelne Honorarkraft immer sehr ungeschützt und sozial verwundbar ist. Ein falsches Wort – und möglicherweise war es das dann mit den Aufträgen. Wenn aber die GEW als Gewerkschaft sich mit den Honorarlehrkräften, Lehrbeauftragten und DozentInnen für mehr Gerechtigkeit einsetzt und vielleicht sogar als Sozialpartner in Tarifverhandlungen für z. B. die Übernahme von „Arbeitgeberanteilen“ zu den Sozialversicherungsbeiträgen agiert, sind die einzelnen im kollektiven Vorgehen nicht nur besser geschützt, sondern vor allem auch stärker.



Der dritte Grund besteht darin, dass die GEW sich fortwährend für die Gruppe der selbstständigen Lehrkräfte einsetzt: Für eine bessere Anerkennung akademischer Ausbildungszeiten bezüglich der Rentenversicherung, für einen besseren Zugang der freiberuflichen Lehrkräfte zur Künstlersozialkasse. Im Templiner Manifest, dem Schwarzbuch Weiterbildung und dem Steinbacher Appell hat die GEW Standards guter Arbeit in den verschiedenen Bildungsbereichen formuliert.

Ein vierter Grund ist die Berufshaftpflichtversicherung, die mit der GEW-Mitgliedschaft einhergeht und im Unterrichtsbereich nicht zuletzt durch die Absicherung von Schlüsselverlust (bis zu 30.000 Euro) von Bedeutung ist.

Für viele ist der fünfte Grund der wichtigste: Die GEW bietet ihren Mitgliedern umfassende Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits-, Tarif- und Sozialrechts.

## Templiner Manifest

### Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

Viele Hochschulen lassen unter großem finanziellen Druck einen erheblichen Teil ihrer Pflichtlehre von Lehrbeauftragten erbringen. Mit der Ausbeutung von Dumping-Lehrkräften muss Schluss sein! Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.



## Schwarzbuch Weiterbildung

Die GEW fordert eine entschiedene Tendenzwende in der Beschäftigung im Weiterbildungsbereich, im Interesse der Beschäftigten und auch im Interesse der Lernenden. Gute Weiterbildung braucht gute Arbeitsbedingungen. (...) In Zeiten zunehmender prekärer Beschäftigung arbeiten immer mehr Menschen – sowohl in Privatunternehmen wie in öffentlichen Einrichtungen – unter Bedingungen, wie sie vor den Bismarckschen Sozialgesetzen galten: ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Kündigungsschutz, ohne Mutterschutz oder gar den Acht-Stunden-Tag. Das heißt: Hier wird die Uhr zurückgedreht um zirka hundertfünfzig Jahre. Von diesen Zuständen sind zigtausende MitarbeiterInnen in der Weiterbildung betroffen, denn sie sind überwiegend Freiberufler und damit so genannte „Selbstständige“. Das gilt auch für diejenigen Berufstätigen, die ausschließlich für eine Bildungseinrichtung arbeiten, jahrelang und Vollzeit.

## Steinbacher Appell

### Honorarlehrkräfte angemessen bezahlen und sozial absichern

Ein großer Teil des regulären Unterrichtsbetriebs an Goethe-Instituten im In- und Ausland wird durch befristet oder auf Honorarbasis Beschäftigte geleistet, vor allem in den Klassenräumen und in den Verwaltungen. Dort, wo diese Beschäftigten dauerhaft Lehr-, Prüfungs- und Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, müssen sie sozialversichert beschäftigt werden. Dort, wo der Arbeitgeber auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückgreift, sollen auch für diese sozialversicherungsrelevante Regelungen vereinbart werden, z. B. durch einen Tarifvertrag, der Zuschüsse für die Sozialversicherung und eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Auftraggeber festschreibt.



## Beitragshöhe

Studierende zahlen als Mitgliedsbeitrag 2,50 Euro pro Monat, haben aber nur Rechtsschutz für Studienangelegenheiten. Selbstständige Lehrkräfte zahlen pro Monat 0,55 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Honorars. Beispiel: Das Jahreshonorar beträgt 30.000 Euro, das sind monatlich 2.500 Euro. Davon 0,55 Prozent sind 13,75 Euro Monatsbeitrag zur GEW. Der Mindestbeitrag liegt 2020 bei 11,58 Euro. Ein Beitrittsformular finden Sie am Ende dieses Heftes.

**Beitritt online unter → [www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)**

## Check

Verschiedene Studien haben ergeben, dass Selbstständigkeit zufriedener macht als eine Erwerbstätigkeit als AngestellteR. Deutlich wurde jedoch, dass dieses Ergebnis nur für diejenigen Selbstständigen zutrifft, die sich aus freien Stücken entschieden haben, selbstständig zu arbeiten. Bei denjenigen, die eher aus der Not heraus freiberuflich arbeiten, ist die Zufriedenheit deutlich geringer. Daher ist es sinnvoll, sich kurz die eigenen Antworten auf folgende Fragen zu vergegenwärtigen:

### Freiwilligkeit

Bin ich eigentlich freiwillig selbstständig? Habe ich mich bewusst dafür entschieden, weil ich bestimmte Vorteile wie z. B. eine gewisse Zeitautonomie, Entscheidungsspielräume oder auch die Abwesenheit von (direkter) Fremdbestimmung/Weisungsgebundenheit und Hierarchie erlangen wollte? Oder bin ich unverhofft in eine Honorartätigkeit „hineingerutscht“ – und dann irgendwann „hängengeblieben“ – weil die Sprachschule, Volkshochschule oder die Universität mir einfach keine feste Stelle anbietet?

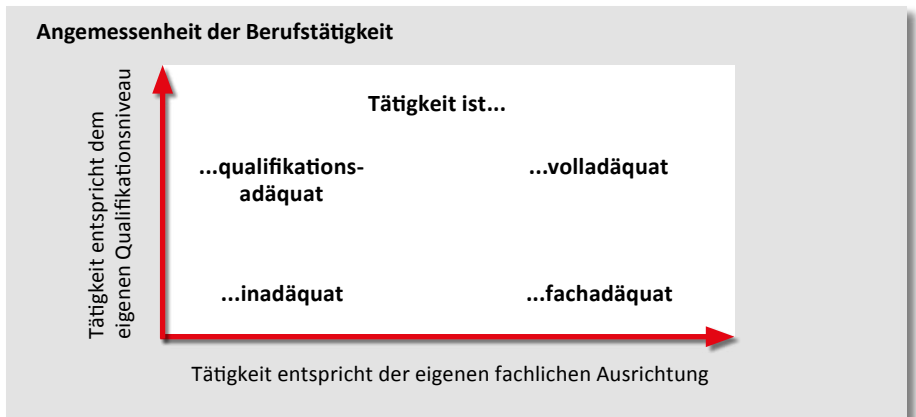
### Zufriedenheit

Wie zufrieden bin ich mit meiner Situation? Genieße ich es, in einem Beruf zu arbeiten, den ich für sinnvoll halte und der mich erfüllt, der mir Spaß macht und in dem ich Menschen etwas geben kann? Habe ich die Möglichkeit, verschiedenste Projekte selbstbestimmt auf meine ganz eigene Weise zu verfolgen? Nehme ich für dieses symbolische Kapital die fehlende Sicherheit und schwierige finanzielle Situation in Kauf? Oder verdiene ich wiederum so gut, dass alles zusammen ein absolut stimmiges und auch zukunftssicheres Bild ergibt? Oder bin ich doch eher unzufrieden und fühle mich ungerecht behandelt, vielleicht sogar ausgebeutet, wenn festangestellte Kolleginnen für die gleiche Arbeit im selben Umfang das Doppelte verdienen und deutlich besser abgesichert sind? Oder ein bisschen von dem einen oder anderen?

Auch die Angemessenheit der Berufstätigkeit kann eine Rolle spielen: Wie verhält sich mein ausgeübter Beruf zu meiner Qualifikation? Ist die Tätigkeit meinem Qualifikationsniveau und meiner fachlichen Ausrichtung angemessen? Wie zufrieden bin ich damit? Was wiegt für mich stärker? Die Angemessenheit der Tätigkeit oder die Identifikation mit meiner Aufgabe?

Zur Veranschaulichung: Eine Beschäftigung ist

- volladäquat, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die fachlich und von der Position her dem Hochschulabschluss angemessen ist. Beispiel: Ein promovierter Meeresbiologe, der eine Forschungsabteilung im Alfred-Wegener-Institut leitet und auch selber forscht.
- qualifikationsadäquat, wenn die Anforderungen an die Tätigkeit und die berufliche Position mit dem Qualifikationsniveau des oder der Beschäftigten übereinstimmen. Beispiel: Eine Diplom-Physikerin, die als Quereinsteigerin an einem Gymnasium unterrichtet.
- fachadäquat, wenn die erworbenen fachlichen Fähigkeiten im Beruf Anwendung finden. Beispiele: Eine Ernährungswissenschaftlerin, die als Köchin arbeitet. Ein promovierter Germanist, der Deutsch als Fremdsprache unterrichtet.
- inadäquat, also völlig unangemessen, wenn die ausgeübten Tätigkeiten weder dem Qualifikationsniveau noch der fachlichen Ausrichtung entsprechen.



### Wirtschaftliche Tragfähigkeit

Genauso wichtig wie der Freiwilligkeits- und Zufriedenheitsfaktor ist die Antwort auf die Frage, ob die Selbstständigkeit tatsächlich „wirtschaftlich tragfähig“ ist. Verdienne ich genug, um davon würdevoll und relativ zukunftssicher leben zu können?

Die Frage nach der wirtschaftlichen Tragfähigkeit erfordert einen kleinen Aufwand, doch empfehlen wir sehr, sie zu untersuchen. Kann die selbstständige Tätigkeit die notwendigen Kosten decken? Das sollte jedeR Selbstständige beantworten können, weil von dieser



Antwort (ja – nein – nur dann, wenn) die möglichen Weichenstellungen für die zukünftige Tätigkeit abhängen können. Man spricht in diesem Zusammenhang vom „erforderlichen Unternehmerlohn“.

**Erforderlicher UnternehmerInnenlohn**

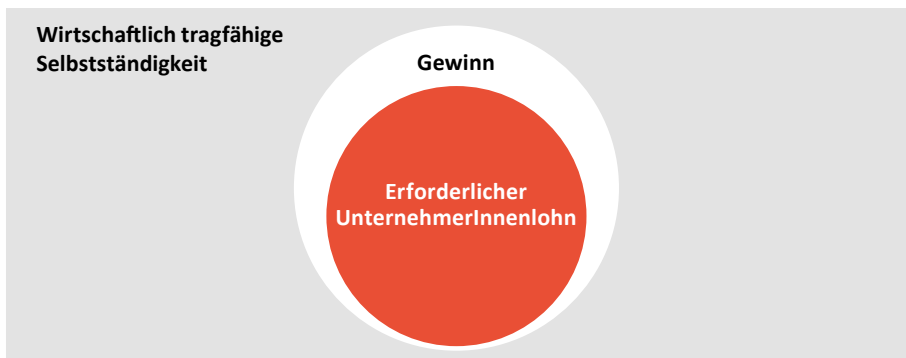
Der Gedanke ist attraktiv: Auch wenn ich als Honorarkraft für meine Arbeit direkt Geld bekomme, das irgendwie bis zum Monatsende (und eigentlich auch für schlechtere Zeiten) reichen muss, kann ich mir vorstellen, es gäbe da ein Unternehmen. Ich bin der oder die DirektorIn oder GeschäftsführerIn. Das Unternehmen muss sich nicht nur mindestens selber tragen, sondern auch mich und ggf. meine Familie mit ausreichend Geld versorgen: einem Geschäftsführergehalt sozusagen.

Wenn Sie sich auf dieses Gedankenspiel einlassen, sollten Sie neben dem Jahresumsatz (eingenommenes Honorar) und den Betriebsausgaben (→ Kapitel Steuern) auch wissen, wieviel Geld Sie (mit Ihrer Familie oder PartnerIn) im Jahr (oder im Monatsdurchschnitt) benötigen. Dazu sollten Sie die Sozialversicherungsbeiträge, Steuern und die privaten Ausgaben zusammenfassen und noch eine Pauschale für vergessene Kosten und für Unvorhergesehenes einrechnen.

Im nächsten Schritt sollten Sie überblicken, welche weiteren Einnahmen es gibt: Verdient noch ein anderes Haushalts- oder Familienmitglied Geld oder gibt es sonstige Einnahmen?

Jetzt geht es darum, zu vergleichen: Ist der Gewinn (also Einnahmen minus Betriebsausgaben) größer als der erforderliche UnternehmerInnenlohn (also private Ausgaben und Sozialversicherungsbeiträge und Steuern minus andere Einnahmen)?

Wenn dieser Gewinn deutlich größer ist, ist auch die Selbstständigkeit wirtschaftlich tragfähig, weil der erforderliche UnternehmerInnenlohn zuverlässig erwirtschaftet werden kann.



Ist der Gewinn geringer als der erforderliche UnternehmerInnenlohn, müssen unbedingt und umgehend Sofortmaßnahmen (Erste Hilfe!) getroffen werden. Als Sofortmaßnahmen kommen ALG II, Wohngeld, ein Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag oder auch eine Darlehensaufnahme (Familie? Freunde? Netzwerke? Bank?) in Betracht. Aber auch mittelfristig sollten Entscheidungen getroffen werden, wenn der Gewinn gleich groß oder nur um ein Geringes größer ist als der erforderliche UnternehmerInnenlohn. (→ Was tun, wenn?)

## Was tun, wenn?

... das Geld nicht reicht:

### Teil 1: Sofortmaßnahmen

#### Wohngeld

Wenn die eingenommenen Honorare ganz akut nicht ausreichen, können Sie überlegen, bei Ihrer Gemeinde-, Stadt-, Amts- oder Kreisverwaltung Wohngeld zu beantragen. Den Rechtsanspruch auf Wohngeld gibt es nicht nur für MieterInnen, sondern auch für selbstnutzende WohnungsbesitzerInnen. Infos bietet das Bundesinnenministerium:

[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de) > Themen > Stadt und Wohnen > Wohngeld

#### Beitragszuschuss zur Krankenversicherung

Wer allein aufgrund der Krankenversicherungsbeiträge hilfebedürftig würde, also unter die ALG II- Grenze rutschen würde, kann vom Jobcenter einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung (nach § 26 SGB II) erhalten. Das kann mit Wohngeld kombiniert werden.

#### Aufstocken (ergänzendes ALG II)

Wer tatsächlich nur Einnahmen unterhalb der Bedürftigkeitsgrenze erzielt, sollte sich nicht scheuen, ALG II zu beantragen. Jedoch werden „Dauer-Aufstockungen“ als wenig sinnvoll betrachtet, weil dann – in der Logik der Jobcenter – irgendetwas mit der Selbstständigkeit nicht stimmt und der oder die AntragstellerIn lieber dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen solle. Zur Überbrückung **kurzer Engpässe** ist ergänzendes ALG II jedoch gut geeignet. Darüber sind Sie auch kranken- und pflegeversichert. Wer jedoch bei einer privaten Krankenversicherung versichert ist, erhält nur den Basistarif in der Kranken- und maximal den halbierten Höchstbeitrag zu einer privaten Pflegeversicherung als Zuschuss. Eine unverbindliche Berechnung (auch mit Vergleich zu Wohngeld) ist hier möglich:

[www.1ngo.de/web/ALG2.html](http://www.1ngo.de/web/ALG2.html) (private Website).

#### Sozialklausel für geringere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Sollten Sie eine plötzliche Einkommenseinbuße von mehr als 30 Prozent erleiden, können Sie bei der Deutschen Rentenversicherung eine sogenannte „Sozialklausel“ in Anspruch nehmen, bei der die Beiträge dann nur nach Ihrem **laufenden Einkommen** fällig werden:

„Die Berechnung der einkommensgerechten Beiträge erfolgt regelmäßig auf der Grundlage des Arbeitseinkommens aus dem letzten Einkommensteuerbescheid. Weicht das Arbeitseinkommen des laufenden Kalenderjahres hiervon im Durchschnitt voraussichtlich um wenigstens 30 Prozent ab, kann auf Antrag von einer ‚Sozialklausel‘ Gebrauch gemacht werden. D. h., für die Berechnung der einkommensgerechten Beiträge wäre dann zukünftig vom – geringeren – laufenden Arbeitseinkommen auszugehen. Das abweichende Arbeitseinkommen ist durch entsprechende Unterlagen (z. B. durch eine Bescheinigung des Steuerberaters) vom Versicherten zu belegen. Hierzu gehört auch eine Prognose über die Entwicklung des Arbeitseinkommens für die nächsten Monate (gewissenhafte Schätzung).“ (DRV, Merkblatt V 021)

## Teil 2: Mittelfristige Maßnahmen

### Individuelle Schritte:

Neben der Möglichkeit, für ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte mehr Auftraggeber zu suchen, um ihre Abhängigkeit von einzelnen zu minimieren, können Sie natürlich auch darüber nachdenken, Ihr „Geschäft“ teilweise oder auch vollkommen neu auszurichten. Dafür gibt es zahlreiche Coaching- und Beratungsangebote. Anbieter kennt die örtliche IHK, sie kann vielleicht auch Hinweise auf Zuschüsse zu den Kosten geben.

Aber vielleicht möchten Sie sich doch auf Dauer lieber eine Festanstellung suchen? Der Wissenschaftsladen Bonn bietet in seinen Publikationen beispielsweise einen guten Überblick über den bundesdeutschen Stellenmarkt für Geistes-, Sozial- und NaturwissenschaftlerInnen. → [www.wilabonn.de](http://www.wilabonn.de) Und natürlich auch die Agentur für Arbeit.

### Kollektive Schritte:

Machen Sie sich gemeinsam mit anderen für eine politische Lösung stark. Es gibt niemanden, der oder die das stellvertretend für Sie tun kann. Aber es gibt viele, unter anderem die KollegInnen in der GEW, die Sie dabei unterstützen können. → Interessenvertretung

### ... ich einen (großen) Auftraggeber verliere:

1. weiteratmen
2. es nicht persönlich nehmen
3. die gewonnene Zeit nutzen, um sofort andere Aufträge zu finden.

Vielleicht schaffen Sie es auf diese Weise, deutlich mehr Auftraggeber zu gewinnen und damit ihre Abhängigkeit von jedem einzelnen zu minimieren. Bei Bedarf können Sie von der o. g. Sozialklausel bei der Deutschen Rentenversicherung Gebrauch machen.

**... mein bisheriger Hauptauftraggeber mir plötzlich alle Aufträge entzieht:**

Alle oder einige der o. g. Sofortmaßnahmen ergreifen: Wohngeld, Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen, Sozialklausel für die Rentenversicherungsbeiträge, Aufstocken...

Daneben wäre dies vielleicht ein guter Zeitpunkt, um (nach sehr sorgfältiger Prüfung und mit fachkundigem Rechtsbeistand, z. B. der GEW!!!) beim Arbeitsgericht eine Feststellung zu beantragen, dass ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, und (innerhalb von drei Wochen!) eine Kündigungsschutzklage zu erheben.

Dabei ist jedoch folgendes zu bedenken: Die Erfolgchancen, sich einzuklagen, sind unglücklicherweise insbesondere im Bereich **Weiterbildung** nur gering. Besser sind sie, wenn Sie im Rahmen **schulischer Ausbildungsgänge** unterrichten. Aber auch hier kommt es immer auf den Einzelfall an (→ Scheinselbstständigkeit).

Wer den Gedanken in Erwägung zieht, muss sich außerdem darauf einstellen, dass sehr wahrscheinlich alle Aufträge von diesem Auftraggeber versiegen, sobald er Kenntnis von der Klage erhält. Im Umkehrschluss gilt daher dieser Hinweis: Wenn ohnehin alle Aufträge entzogen sind, gibt es vielleicht nicht mehr viel zu verlieren. Lassen Sie sich vorher unbedingt beraten!

**... unerwartet Einnahmen sprudeln:**

Bilden Sie sofort Rücklagen. Das beruhigt nicht nur die Nerven, sondern kann auch im Falle von Steuer- oder sonstigen Nachzahlungen, bei unerwartetem Reparaturbedarf oder im Krankheitsfall sinnvoll sein. (Übrigens sollten Sie als SelbstständigeR immer Rücklagen bilden, sobald es geht.)

**... die Rentenversicherung (DRV) mich angeschrieben hat, weil sie eine Statusfeststellung machen will:**

Hilfe, die Rentenversicherung hat mich angeschrieben und will umfassende Angaben zu meinem „Gewerbe“ von mir. Ich verstehe die Fragen nicht, weil sie offensichtlich gar nicht auf meine Tätigkeit zugeschnitten sind!

Selbst wenn – falls – Sie sich bisher nicht bei der Rentenversicherung gemeldet haben sollten, ist das jetzt kein Weltuntergang.

Normalerweise erhalten Sie ein solches Anschreiben im Rahmen einer Betriebsprüfung beim Auftraggeber. Das bedeutet, dass sich die Rentenversicherung (DRV) gar nicht speziell für Sie interessiert, sondern dafür, ob der Auftraggeber seiner Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, vollständig nachkommt. Im Betreff ist dies dann auch angegeben: „Betriebsprüfung gem. § 28 p Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) am xx.xx.2xxx bei der Firma yyyy (Firmenname, Adresse), Sozialversicherungsrechtliche Feststellung gem. §§ 7 ff SGB IV“.

Die Folge daraus könnte theoretisch sein, dass dieses Auftragsverhältnis als „scheinselbstständig“ eingestuft wird (aber **nicht** Sie als Person). Wenn das so wäre, müsste der Auftraggeber für Sie die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen und in Zukunft für Sie abführen. Sie würden dann für den fraglichen Zeitraum die Kranken-, Pflege- und ggf. auch Rentenversicherungsbeiträge zurückerstattet bekommen. Das ist aus unserer Sicht eigentlich eine gute Nachricht.

An manchen Universitäten geht eine solche Statusfeststellung auch mit jeder Beauftragung von Selbstständigen (aber nicht: Lehrbeauftragten) einher. Das ändert aber nichts am bisher Gesagten.

Zurück zum Fragebogen im Rahmen der Betriebsprüfung. Einige Fragestellungen treffen für Lehrkräfte nicht zu und wirken daher recht unverständlich. Hier sind unsere Erläuterungen:

Als Honorarlehrkraft brauchen Sie kein Gewerbe anzumelden, zahlen also auch keine Gewerbesteuern. Ein Eintrag ins Handelsregister ist ebenfalls nicht nötig. Die Rechtsform als Solo-SelbstständigeR lautet „Einzelunternehmen“: das bedeutet, dass Sie eine Steuer Nummer haben und alleine arbeiten. Auch eine Betriebsnummer haben Sie normalerweise nicht.

Falls Sie sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht bei der Rentenversicherung als freiberufliche Lehrkraft gemeldet haben, ist jetzt ein guter Zeitpunkt für eine sogenannte „Kontenklärung“. Denn sobald Sie aus freiberuflicher Lehrtätigkeit mehr als 5400 Euro im Jahr verdient (Honorare minus Betriebsausgaben → Steuern) haben, müssen Sie davon 18,6 Prozent in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Lassen Sie sich vorher unbedingt beraten! Als GEW-Mitglied beim Landesverband der GEW.

Ggf. sind auch für vergangene Zeiträume Nachzahlungen zu leisten. Sollten für Sie belastend hohe Nachzahlungen anfallen, empfehlen wir, Ratenzahlung zu vereinbaren.

Bei einer Kontenklärung wird auch geprüft, welche anderen Zeiträume (z. B. Auslandsaufenthalte, Ausbildung, Kindererziehung) für die Alterssicherung angerechnet werden können (→ Rentenversicherung).

## Honorare: „Sag Nein!“

Im Bildungsbereich ist es meistens üblich, dass der Auftraggeber die Honorarhöhe einseitig vorgibt und die Lehrkraft dann entscheiden kann, ob er oder sie zu diesen Bedingungen arbeitet oder eben nicht.

Mehr Verhandlungsspielraum gibt es da oft nicht. Nur wenn Sie dringend gebraucht werden und es kaum Konkurrenz gibt, kann man mehr erreichen.

Ihr stärkstes Argument ist hier immer ein klares NEIN. Sie kennen Ihren Wert und Sie wissen, wieviel Sie pro Monat einnehmen müssen, um würdevoll und alterssicher leben zu können. Versuchen Sie einmal diesen Satz: „Leider kann ich es mir nicht leisten, für dieses Honorar zu arbeiten. Ich benötige mindestens xy Euro pro Stunde/Tag, um leben zu können.“

Dieses Nein wird umso stärker, je mehr Honorarkräfte es mit demselben Zielhonorar artikulieren: die erfahreneren KollegInnen ebenso wie die neueren KollegInnen im Betrieb oder der Dienststelle.

### Wie kalkuliere ich?

Es ist hilfreich, sich darüber im Klaren zu sein, was die freiberufliche Tätigkeit übers Jahr gesehen an Honoraren einbringen muss, damit die Lehrkraft davon auch leben kann. (→ erforderlicher UnternehmerInnenlohn)

Ebenfalls hilfreich ist es, zu wissen, wie viele Tage pro Jahr überhaupt „verkauft“ werden können. Ein Kalenderjahr hat um die 250 Arbeitstage. Davon sollten auch FreiberuflerInnen 4 Wochen für Erholungsurlaub und durchschnittlich 14 Tage wegen Krankheit abziehen. Bleiben also gut 216 Tage übrig. Für Akquise und Verwaltung muss bei echter Selbstständigkeit jeweils ca. ein Tag pro Woche einberechnet werden. Daneben sind noch Zeiten einzu-beziehen, die Sie z. B. für Konzept- oder Materialentwicklung oder für eigene Fortbildungen benötigen. So gelangen wir zu einer realistischen Größe von maximal 130 Tagen, an denen der erforderliche Umsatz erarbeitet werden kann – nein: muss. Bei Honorarlehrkräften, die längere Vertragslaufzeiten und kontinuierliche Einsätze haben, sind möglicherweise – je nach Auslastung – mehr als 130 Tage einsetzbar.

Der erforderliche UnternehmerInnenlohn PLUS Betriebsausgaben PLUS Steuern PLUS Kosten für die Sozialversicherung ist der erforderliche Umsatz, der an den 130 Tagen zu erwirtschaften ist.

Jetzt ist es leicht auszurechnen: Erforderlicher Umsatz geteilt durch 130 ergibt den erforderlichen Tagessatz.

Wie hoch der erforderliche Umsatz für Sie ganz konkret sein müsste, wissen wir natürlich nicht. Um aber z. B. vergleichbar einer angestellten Lehrkraft (4.000 Euro brutto im Monat) zu verdienen, müssten jedoch deutlich mehr als 50.000 Euro pro Jahr (!) eingenommen werden. Damit beginnen vergleichbare Tagessätze bei 385 Euro – sofern von einer guten Auslastung auszugehen ist. Können weniger Tage im Jahr in Rechnung gestellt werden, muss der Tagessatz entsprechend angehoben werden.

### **Welche Honorare sind üblich?**

Für Integrationskurse werden 35 Euro pro Unterrichtseinheit (UE = 45 Minuten) gezahlt. Das Honorar für andere Kurse an Volkshochschulen liegt meist darunter.

Firmenkurse oder innerbetriebliche Fortbildungen haben deutlich höhere Sätze, manche Bildungsanbieter gehen bis zu 14 Euro pro UE herunter, andere bis auf 50 Euro herauf. Hochschulen zahlen für Lehraufträge i.d.R. zwischen 20 und 45 Euro pro 45 Minuten.

Die realen Tagessätze im Unterrichtsbereich liegen damit nur selten höher als 280 Euro. Und 8 Stunden Unterricht pro Tag sind durchaus viel: Festangestellte Lehrer unterrichten nicht wesentlich mehr als fünf bis sechs Unterrichtsstunden pro Tag, weil die Vor- und Nachbereitung ja auch bezahlte Arbeitszeit sind – und für selbstständige Lehrkräfte eigentlich ebenfalls sein sollten.

Vielleicht rechnen Sie auf der anderen Seite die Tatsache mit ein, dass Ihr Auftraggeber Ihnen einen Teil der Verwaltungsaufgaben wie Werbung und Kursorganisation abnimmt.

### **Abwägen**

Ob die Rechnung für Sie stimmt, entscheidet sich daran, ob Ihre Familie/Lebensgemeinschaft und Sie davon würdevoll und alterssicher leben können.

Wenn das gegeben ist, beruht der Rest der Bilanz auf Ihrer ganz persönlichen Einschätzung, die sich auf zahlreiche weitere Faktoren beziehen kann. (Wie sinnvoll oder gesellschaftlich notwendig erscheint Ihnen Ihre Arbeit, wieviel Wertschätzung wird Ihnen entgegengebracht, usw.?)

Wenn die Grundsicherung für ein würdevolles und zukunftsreiches Leben jedoch nicht gegeben ist, sollten Sie unbedingt die Notbremse ziehen. (→ Was tun?)

## Teilzeit-Tätigkeit als Ergänzung selbstständiger Tätigkeit

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, eine Selbstständigkeit als Lehrkraft durch eine Festanstellung zu ergänzen. Eine Teilzeitanstellung in einem Mini- oder Midi-Job kann durch die regelmäßigen Einnahmen eine etwas größere finanzielle Sicherheit schaffen. Andererseits bindet sie auch Zeit, in welcher die Lehrkraft sich nicht ihrem Kerngeschäft widmen kann. Doch kann wiederum das Netzwerk im Umkreis des Mini- oder Midi-Jobs auch hilfreiche Kontakte ermöglichen. Da gilt es abzuwägen.

### Mini-Job

Ein Mini-Job ist eine geringfügig entlohnte Teilzeit-Tätigkeit bis zu einem monatlichen Einkommen von 450 Euro. Hier fallen für den/die AngestellteN keine Sozialversicherungsbeiträge an, für den Arbeitgeber gelten Pauschalsätze. Ein Sozialversicherungsschutz für den/die Mini-JobberIn folgt daraus jedoch nicht. Arbeitsrechtlich hat einE Mini-JobberIn alle Rechte von Angestellten: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn, Anspruch auf bezahlten Erholungs- und Bildungsurlaub, Kündigungsschutz, Vertretung durch den Betriebs- oder Personalrat usw.

### Midi-Job

Ein sogenannter Midi-Job liegt in der Spanne zwischen 451 Euro und 1.300 Euro. Er ist eine ganz normale sozialversicherungspflichtige Tätigkeit (und dem entsprechenden Schutz) mit einem gesplitteten Beitragsanteil für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Während der Anteil der Arbeitgeber jedoch konstant festgelegt ist, variiert der Prozentuale Anteil für die ArbeitnehmerInnen mit der Höhe des Einkommens. Arbeitsrechtlich hat einE Midi-JobberIn ebenfalls alle o.g. Rechte von Angestellten: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn, Anspruch auf bezahlten Erholungs- und Bildungsurlaub, Kündigungsschutz, Vertretung durch den Betriebs- oder Personalrat usw.

Warum nicht bei einem bestehenden Mini-Job (-Angebot) versuchen, einen Midi-Job daraus zu machen? Für den Arbeitgeber wird es dadurch sogar im Bereich über 451 Euro kostengünstiger als der vergleichbare Mini-Job. Beispiel: Bei einem Monatseinkommen von 450 Euro (Mini-Job) beträgt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ganze 126 Euro. Zahlt der Arbeitgeber dem/der Angestellten auch nur 1 Euro mehr, sinkt sein Anteil zur Sozialversicherung auf nur 86,93 Euro, er spart damit knapp 40 Euro pro Monat. Und Sie haben den Schutz durch die Sozialversicherung, aber nur für dieses Einkommen.

Wie bei einer Mischttätigkeit aus Selbstständigkeit und Mini- oder Midi-Job die Frage geklärt wird, was als Haupt- und was als Nebenberuf angesehen wird: → Nebenberufliche Selbstständigkeit.



## Wenn Selbstständige Eltern werden oder sind

### Kindergeld

Auch Selbstständige erhalten auf Antrag bei der Familienkasse Kindergeld. Der Betrag ist einkommensunabhängig und richtet sich nach der Anzahl der Kinder. Für die ersten beiden Kinder gibt es monatlich jeweils 204 Euro, für das dritte 210 Euro und ab dem vierten Kind jeweils 235 Euro (Stand 2020). Kindergeld wird grundsätzlich bis zum 18. Lebensjahr gezahlt, in der Ausbildung (oder bei fehlendem Ausbildungsplatz) bis zum 25., bei Arbeitslosigkeit des Kindes bis zum 21. Lebensjahr. Der Anspruch besteht nicht, wenn die Kinder nach Abschluss der Berufsausbildung oder eines Erststudiums mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten.

### Mutterschaftsgeld

Alle Selbstständigen, die in einer gesetzlichen KV mit Anspruch auf Krankengeld (→ Krankengeld) versichert sind, haben während der gesetzlichen Mutterschutzfristen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Das sind 70 Prozent des Einkommens, nach dem die Beitragshöhe bemessen wurde. Außerdem fallen während des Mutterschutzes keine Krankenversicherungsbeiträge an.

Mutterschaftsgeld wird zwar auf das Elterngeld angerechnet, aber es kann sich unter bestimmten Voraussetzungen lohnen, in einen Krankenkassentarif mit gesetzlichem Krankengeld (→ Krankengeld) zu wechseln. Das Mutterschaftsgeld ist in der Regel höher als das Elterngeld und wird bis sechs Wochen nach der Geburt gezahlt.

(Wer allerdings ALG II bekommt, erhält kein Mutterschaftsgeld.)

Versicherte bei einer privaten Krankenversicherung, bekommen je nach Vertrag einen Zuschuss, der auch nicht auf das Elterngeld angerechnet wird. Dafür sind aber auch die KV-Beiträge durchgehend zu zahlen.

### Elterngeld

Alleinerziehende Selbstständige können zwei bis 14 Monate lang Elterngeld beziehen, wenn sie aufgrund der Pflege des Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder auf höchstens 30 Wochenstunden reduzieren. Das Elterngeld ersetzt den dadurch entstandenen Einkommensausfall in Höhe von 65 bis 100 Prozent des Gehalts vor der Geburt und beträgt zwischen 300 bis 1.800 Euro monatlich. Paare erhalten die längere Förderung von 14 Monaten nur dann, wenn beide Partner ihre Berufstätigkeit für die Erziehung einschränken. Reduziert oder unterbricht nur ein PartnerIn die Berufstätigkeit, steht das Elterngeld maximal 12 Monate zur Verfügung. Der Antrag wird in den ersten drei Monaten nach der Geburt an die Elterngeldstelle gerichtet.

## Elterngeld plus

Für Geburten ab dem 1.7.2015 ist auch das sogenannte Elterngeld Plus möglich. Der Betrag wird halbiert, der Zeitraum verdoppelt. Als Partnerschaftsbonus gibt es weitere 4 Monate Förderung, wenn beide Partner gleichzeitig vier Monate in Teilzeit (25 bis 30 Wochenstunden) arbeiten. Den Bonus erhalten auch Alleinerziehende, wenn sie in 4 aufeinander folgenden Monate in Teilzeit arbeiten. Elterngeld und Elterngeld plus kann auch kombiniert werden. Dann ist theoretisch eine Förderung bis zu 22 Monaten möglich.

→ [www.elterngeld-plus.de](http://www.elterngeld-plus.de)

## Steuern

### Einnahmen und Gewinn

Für eineN SelbstständigeN sind Einnahmen alle Honorare und sonstigen Einnahmen (z. B. pauschale Reisekostenzuschüsse), die im Laufe eines Jahres erzielt werden. (Die Jahres-Einnahmen werden auch Jahres-Umsatz genannt). Von diesem Umsatz werden alle Betriebsausgaben abgezogen, das sind alle beruflich verursachten Kosten. (→ Betriebsausgaben) Was dann übrig bleibt, ist der Gewinn. Das Verfahren nennt man daher auch Gewinnermittlung. Ein anderer Begriff für dasselbe Verfahren, den das Finanzamt gerne verwendet, ist die Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR).

Als Buchungstag gilt immer der Tag des Kaufs oder der Geldeingang oder -ausgang auf dem Konto. Das kann wichtig sein, wenn z. B. der Unterricht noch im alten Jahr stattfand, aber das Honorar erst im neuen Jahr auf dem Konto ankommt. Der ermittelte Gewinn dient dann der Berechnung der Einkommensteuer (die davon leider noch abgezogen wird) und ggf. auch der Sozialversicherungsbeiträge. → Krankenversicherung/Rentenversicherung.

Der ermittelte Gewinn (wie er dann auch auf dem Steuerbescheid steht) ist auch nicht eins zu eins mit einem Bruttolohn eines oder einer Angestellten vergleichbar, weil für Selbstständige – aufgrund des fehlenden Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung und der hohen Mindestsätze – deutlich höhere Sozialabgaben anstehen.

### Einkommensteuer

Wer Einnahmen aus selbstständiger Tätigkeit hat, muss sie beim Finanzamt angeben. Auch dann, wenn die Vermutung besteht, keine Steuern zahlen zu müssen. (Das entscheidet das Finanzamt gerne selber.) Daher muss sich jedeR Selbstständige zu Beginn der Tätigkeit beim Finanzamt anmelden und eine Steuernummer beantragen.

Für die Einkommensteuererklärung reicht eine formlose Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben (Einnahmen-Überschuss-Rechnung). Die Belege werden nur auf Anfrage nachgereicht, müssen aber nachvollziehbar sein und fünf Jahre sorgfältig aufbewahrt werden. Die Einnahmen-Überschuss-Rechnung (= Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG) wird als

Anhang zur Anlage S (Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit) beim Finanzamt zusammen mit der normalen Steuererklärung eingereicht. Das muss elektronisch erfolgen ([www.elster.de](http://www.elster.de)). Wer verschiedene Tätigkeiten hat, z. B. noch als AngestellteR, gibt dann die Anlage N (Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit) zusätzlich ab. Etwas komplizierter ist es für Lehrkräfte, die umsatzsteuerpflichtig sind (doch das sind nur wenige; → Umsatzsteuer).

## Betriebsausgaben

Eine Lehrkraft kann alle beruflich verursachten Ausgaben als Betriebsausgaben von den Einnahmen abziehen. (An dieser Stelle können natürlich nur allgemeine Hinweise und Beispiele gegeben werden.)

Zu den Betriebsausgaben zählen Büromaterial, Porto, Kosten für Unterrichtsmaterial (sofern der Auftraggeber dies nicht übernimmt), aber auch Fachliteratur und Kosten für Fortbildungen (Seminargebühr, ggf. Reise, Verpflegung und Übernachtung).

Bei größeren Anschaffungen von bleibendem Wert (über 800 Euro plus MwSt.) sind besondere Regeln zu beachten: Die Kosten müssen auf die Jahre der voraussichtlichen Nutzung (lt. „AfA-Tabellen“ des Bundesfinanzministeriums) verteilt werden und das Anschaffungs-gut geht in das „Betriebsvermögen“ ein.

Alle Kosten für berufliche Versicherungen wie die Berufshaftpflicht- oder die Beiträge zur Unfallversicherung durch die Berufsgenossenschaft (VBG) gelten als Betriebsausgaben, genauso wie die Kosten für eine eigene Website, ein ausschließlich dienstlich genutztes Handy und ggf. sogar ein ausschließlich für berufliche Tätigkeiten genutztes Arbeitszimmer (mit den anteiligen Kosten für Miete, Nebenkosten wie Heizung, Strom, Hausratversicherung usw.) für selbstständige Lehrkräfte i.d.R. bis zu einer Höhe von 1.250 Euro/Jahr. Wer zuhause unterrichtet (z. B. bei Nachhilfe) kann auch mehr geltend machen. Auch Kosten für beruflich veranlasste Mobilität sind abziehbar, z. B. Fahrten mit dem PKW, Tickets für den öffentlichen Nahverkehr, Bahntickets oder auch eine Bahncard, sofern der Auftraggeber sie nicht erstattet.

Wer mit GeschäftspartnerInnen z. B. in einem Restaurant über gegenwärtige und zukünftige Projekte spricht, kann 70 Prozent der Bewirtungskosten abrechnen, sofern auf dem maschinellen Beleg der Name der oder des Bewirteten und der Anlass ersichtlich sind. (Bei Belegen ab 100 Euro muss der/die KellnerIn den Namen der GastgeberIn handschriftlich auf der Quittung notieren.) Auch die Beiträge für beruflich bedingte Versicherungen (→ Versicherungen) und Mitgliedschaften in Berufs- oder Fachverbänden – und natürlich auch die Beiträge für die GEW – können abgezogen werden. Der GEW-Beitrag wird somit im Ergebnis teilweise vom Finanzamt, der Rentenversicherung und der Krankenkasse per Ermäßigung unterstützt. Bei Zweifeln des Finanzamtes bescheinigt die GEW, dass auch Selbstständige zum Organisationsbereich gehören.

Wer beruflich viel reist, z. B. bei Seminartätigkeit an anderen Orten, kann für die Zeit der mehrtägigen Abwesenheit eine Verpflegungspauschale von 28 Euro pro vollem Tag und 14 Euro für die An- und Abreisetage ohne weitere Nachweise von den Einnahmen abziehen, bei Einzeltagen ab 8 Stunden Abwesenheit ebenfalls 14 Euro. (Stand: 2020)

### **Übungsleiterpauschale**

Wer nur nebenberuflich selbstständig bei einer öffentlichen (staatliche Universitäten und Hochschulen, Volkshochschulen, IHK, Kirchen usw.) oder bei einer gemeinnützigen Einrichtung unterrichtet, kann anstelle der nachgewiesenen Betriebsausgaben auch eine sogenannte Übungsleiterpauschale in Höhe von 2.400 Euro von den Einnahmen abziehen. Das geht jedoch nur alternativ zu einem Abzug der tatsächlichen Betriebsausgaben. Eine nebenberufliche Tätigkeit muss für das Finanzamt inhaltlich eindeutig vom Hauptberuf abgegrenzt sein und darf ein Drittel von Vollzeit nicht übersteigen. Was genau Vollzeit wäre, ist bei Lehrkräften leider nur für Schulen und Hochschulen definiert. Ab 9 Unterrichtseinheiten je Woche wird „ein Drittel“ kaum noch zutreffen.

### **Betriebskostenpauschale**

Für nebenberufliche wissenschaftliche oder Lehr- und Prüfungstätigkeit (auch Nachhilfeunterricht) an privat(rechtlich)en und nicht gemeinnützigen Einrichtungen können anstelle der nachgewiesenen Betriebsausgaben auch 25 Prozent der Einnahmen als Betriebskostenpauschale abgezogen werden. Dies ist aber nur bis zu einer Höchstgrenze von 614 Euro im Jahr möglich. Die tatsächlichen Betriebsausgaben sind meist höher.

### **Anlage Vorsorgeaufwand**

Kosten für die sogenannte Vorsorge sind zwar keine Betriebsausgaben im eigentlichen Sinne, können aber in der Anlage Vorsorgeaufwand der Steuererklärung aufgeführt werden. Dazu zählen nicht nur die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung, sondern auch die Kosten für eine Berufsunfähigkeits-, Haftpflicht-, Unfall- oder Lebensversicherung.

### **Umsatzsteuer (gleich Mehrwertsteuer)**

Die meisten Honorarlehrkräfte sind von der Umsatzsteuerpflicht befreit. Nach § 19 Umsatzsteuergesetz können sie von der sogenannten Kleinunternehmerregelung Gebrauch machen und teilen dies dem Finanzamt mit. Für die Kleinunternehmerregelung dürfen die Honorareinnahmen pro Kalenderjahr 22.000 Euro nicht überschreiten, jedoch: Viele Einnahmen aus Lehrtätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Institutionen wie Volkshochschulen oder öffentlichen Hochschulen zählen dabei nicht mit, ebenso solche Einnahmen aus Lehrtätigkeit an privaten Bildungseinrichtungen, die von der Landesregierung eine Bescheinigung erhalten haben, dass sie auf bestimmte Prüfungen vorbereiten. Auch Integrationskurse und die berufliche Weiterbildung zählen nicht.

Einen Nachweis, dass dem Bildungsträger eine solche Bescheinigung zur Umsatzsteuerbefreiung vorliegt und dass die abgerechnete Leistung zu diesem befreiten Bereich gehört, gibt es im Sekretariat. Manchmal wird auch im Honorarvertrag darauf verwiesen. Er sollte mit der Steuererklärung eingereicht oder zumindest benannt werden. Nur bei öffentlichen Volks-/Hoch-/Schulen ist dies nicht notwendig.

**Diejenigen (wenigen) Lehrkräfte, die jedoch umsatzsteuerpflichtig sind, sollten drei Dinge beachten:**

Erstens sollten sie sicherstellen, dass die Umsatzsteuer immer auf das vereinbarte Honorar aufgeschlagen wird. Beispiel: Es ist ein Honorar von 1.000 Euro vereinbart. Der Auftraggeber muss dann 1.190 Euro an die umsatzsteuerpflichtige Honorarlehrkraft zahlen, weil diese Umsatzsteuer in Höhe von 190 Euro an das Finanzamt weitergegeben werden muss. Würde der Auftraggeber nur 1.000 Euro zahlen (also „inklusive Umsatzsteuer“) würde die Honorarkraft eine Einkommenseinbuße von 190 Euro erleiden, weil das Finanzamt diese Steuer von der Honorarkraft dennoch einfordert. Dann wäre das vereinbarte Honorar gleich um fast ein Fünftel geringer – und das ist dann möglicherweise nicht mehr attraktiv.

Zweitens gilt bei Lehrkräften in den meisten Fällen der Mehrwertsteuersatz von 19 Prozent. Lediglich bei der eigens bezahlten Erstellung von urheberrechtlich geschützten Werken, die anderen zur Nutzung überlassen werden, fallen nur 7 Prozent Mehrwertsteuer an. In der Regel wird es dabei vermutlich um das Verfassen von Texten gehen. Für alle anderen Leistungen fallen 19 Prozent an.

Drittens empfiehlt es sich, die eingemommene Umsatzsteuer immer sofort auf einem Extra-Konto zu parken, z. B. auf einem Tagesgeld-Konto, bis sie (abzüglich der gezahlten Mehrwertsteuer aus Betriebsausgaben) an das Finanzamt weitergereicht wird.

## Sozialversicherung

### Kranken- und Pflegeversicherung

Eine Krankenversicherung (KV) ist für hauptberufliche Selbstständige Pflicht. Dazu stehen theoretisch die Versicherung entweder über eine private Krankenversicherung oder die gesetzliche Krankenversicherung zur Auswahl. Langfristig gesehen empfiehlt sich aus unserer Sicht unbedingt die gesetzliche Krankenversicherung (mit einem Wahltarif für Krankengeld), weil private Anbieter grundsätzlich profitorientiert und nicht am Solidarsystem orientiert arbeiten (solidarisch: einkommensbezogene, risikounabhängige Beiträge und bedarfsbezogene Leistungen).

In die gesetzliche KV kommt einE SelbstständigeR allerdings nur dann, wenn er oder sie unmittelbar davor auch gesetzlich versichert war: als Kind oder PartnerIn mitversichert, als Studierende oder während einer Arbeitslosigkeit. (Bei Auslandsaufenthalten empfiehlt es sich daher, für die Dauer über eine Anwartschaft in der GKV nachzudenken, um die Rückkehrmöglichkeit in die GKV zu sichern.)

Einige Argumente sprechen **für** eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse:

Kinder und Partner sind in der gesetzlichen KV kostenlos mitversichert, sofern diese kein (oder bei Selbstständigen: nur ein geringfügiges) eigenes Einkommen haben. Ein späterer Wechsel aus einer privaten KV in die gesetzliche ist i.d.R. nicht möglich. In der **gesetzlichen** KV sind wiederum Krankengeld oder Mutterschaftsgeld (→ gesetzliche Option) im Beitrag enthalten, ebenso ein Krankengeld zur Pflege kranker Kinder, und es besteht ein Anspruch auf Vorsorgeuntersuchungen und sogar ärztlich verordnete Kuren. Die Beiträge richten sich grundsätzlich nach der Einkommenssituation. Bei einer privaten Versicherung sind die Beiträge dagegen völlig unabhängig vom Einkommen und bilden für das Versicherungsunternehmen bestehende Risikofaktoren ab. Das kann vor allem im Alter schmerzlich werden, wenn deutlich höhere Beiträge als bei der gesetzlichen KV anstehen, aber ein Wechsel in die gesetzliche Versicherung nicht mehr möglich ist.

### Beitragshöhe

Die Regelbeiträge zur gesetzlichen KV sind nicht niedrig, weil die Krankenkasse hier für hauptberufliche Selbstständige ein fiktives Einkommen von 4.687,50 Euro (Beitragsbemessungsgrenze) oder auf Antrag von mindestens 1.061,67 Euro (Mindestbemessungsgrundlage) zugrunde legt. Bis 2018 war die Mindestgrenze für Selbstständige noch deutlich höher. Als vorläufige Berechnungsgrundlage gilt das Einkommen (Gewinn) aus dem letzten Steuerbescheid. Nach Vorlage des Steuerbescheides für das Beitragsjahr wird der Beitrag endgültig festgesetzt, das kann zu einer Erstattung oder auch zu einer Nachzahlung führen.

Die Beitragssätze liegen 2020 bei:

Allgemeiner Beitragssatz (mit Krankengeld):	14,6 %
oder ermäßigter Beitragssatz (ohne Krankengeld):	14,0 %
Zusatzbeitrag je nach Krankenkasse:	1,1 % (Durchschnitt)
Pflegeversicherung Kinderlose ab 23:	3,3 %
Pflegeversicherung mit Kind oder unter 23:	3,05 %

Wer mindestens ein Kind hat (egal wie alt) und mit Krankengeldanspruch versichert ist, zahlt bei einer durchschnittlichen Krankenkasse also 19 Prozent Beitrag. Aufgrund der Mindest- und Höchstgrenzen ergibt das einen Monatsbeitrag zwischen 201,72 und 890,63 Euro einschließlich Pflegeversicherung.

### Beitragszuschuss

Wer allein aufgrund der Krankenversicherungsbeiträge hilfebedürftig wird, also unter die ALG II-Grenze rutscht, kann einen Beitragszuschuss erhalten. → was tun, wenn?

### Krankengeld (ab dem 43. Tag, gesetzliche Option)

Mit dem um 0,6 Prozentpunkte erhöhten Beitragssatz hat man Anspruch auf Krankengeld ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das Krankengeld beträgt pro Kalendertag 70 Prozent des für die Beitragsberechnung zugrunde gelegten (und per Einkommensteuerbescheid nachgewiesenen) durchschnittlichen Einkommens. Für die Dauer des Krankengeldanspruchs besteht Beitragsfreiheit zur Krankenversicherung. Der Anspruch besteht maximal für 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren bei derselben Krankheit. Da der Mehrbeitrag nur gering ist (6 Euro je 1.000 Euro Einkommen) und gerade bei längeren Krankheiten die finanzielle Absicherung sehr wichtig ist, sollte man diesen Tarif wählen.

### Wahltarif Krankengeld

Die gesetzlichen Krankenkassen bieten als „Wahltarif“ auch Krankengeld ab einem früheren Zeitpunkt, oft nach drei Wochen, an. Die Regelungen dafür sind sehr unterschiedlich. Wir empfehlen, die Angebote verschiedener Krankenkassen zu vergleichen. Man kann auch ein Krankentagegeld oder ein Krankenhaustagegeld (dann nur bei stationärer Aufnahme) bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abschließen, obwohl man für die Behandlungskosten gesetzlich versichert ist. Auch dazu gibt es sehr verschiedene Tarife.

### Nebenberufliche Selbstständigkeit: wie versichert

Wer gleichzeitig selbstständig und angestellt ist, ist nicht automatisch schon über die Anstellung krankenversichert. Wenn die selbstständige Tätigkeit der Hauptberuf ist, entfällt die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht als Beschäftigter. Der Beitrag ist trotzdem aus dem Gesamteinkommen zu bezahlen, aber ohne Arbeitgeberanteil. Ist die Anstellung der Hauptberuf und sozialversicherungspflichtig, spielt die selbstständige Nebentätigkeit für die Kranken- und Pflegeversicherung keine Rolle mehr.

Leider gibt es keine klare gesetzliche Definition zu Haupt- und Nebenberuf. Wenn man in einer von beiden Tätigkeiten mehr Arbeitsstunden (nicht nur Unterrichtszeit!) und mehr Einkommen hat als in der anderen, ist es klar. Es gibt aber auch viele Grenzfälle. Der Spitzenverband der GKV hat deshalb „Grundsätzliche Hinweise zum Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit“ veröffentlicht, die aber nicht verbindlich sind. Man findet sie auf den Internetseiten vieler Krankenkassen (Suchmaschine verwenden). Seit der Abschaffung der hohen Mindestbeiträge für Selbstständige spielt diese Definition aber nur noch selten eine Rolle.

### Rentenversicherung

Wer aus selbstständiger Tätigkeit als Lehrkraft mehr als 450 Euro im Monat bzw. 5.400 Euro im Jahr verdient und keine Angestellten beschäftigt, **muss** sich in der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) versichern. Der hierfür zugrundegelegte Verdienst ist immer der Gewinn, also Honorareinnahmen minus Betriebsausgaben (oder Übungsleiterpauschale, → Steuern). Diese Pflicht ist gesetzlich (in § 2 Nr. 1 SGB VI) geregelt und soll eigentlich dem Schutz vor Altersarmut dienen. Tatsächlich führt sie für AkademikerInnen, die allein aufgrund der Studiendauer nur wenig Chancen haben, 45 Beitragsjahre zu erreichen, und gleichzeitig unterdurchschnittlich verdienen, zu hohen und absurden finanziellen Belastungen bei wenig Aussicht auf eine Altersrente oberhalb der Grundsicherung.

Die Pflicht zur Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht aber unabhängig von der Aussicht auf eine auskömmliche Rente für alle freiberuflichen Lehrkräfte. Unwissenheit oder Verdrängung der Tatsache schützen nicht vor hohen Nachzahlungen. Die RV kann bis zu vier Jahren rückwirkend die Beiträge erheben, bei Vorsatz sogar bis zu 30 Jahren.

Befreiungsmöglichkeiten, die bis 2001 gegeben waren, existieren jetzt nicht mehr. Und auch die Befreiungsmöglichkeiten für andere ExistenzgründerInnen (mit nur einem Auftraggeber) gelten nicht für Lehrkräfte. JedeR, der oder die **unterrichtet** – und da ist die Bandbreite sehr groß, jede Vermittlung von Inhalten oder Kompetenzen zählt als Unterricht: von Nachhilfe bis zu Führungskräfte trainings – **muss** Beiträge zur DRV zahlen.

Bei plötzlichen Einkommenseinbußen kann man die Beitragshöhe immerhin an das aktuelle Einkommen anpassen (→ Sozialklausel bei Einkommenseinbußen; → was tun?).

#### **Es gibt genau zwei Möglichkeiten, dieser bestehenden Pflicht zu entgehen:**

Variante 1: Wer mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Angestellten beschäftigt, ist nicht versicherungspflichtig.

Variante 2: Der Jahresgewinn liegt unter 5.400 Euro (Geringfügigkeitsgrenze).



Viele Lehrkräfte empfinden es als ungerecht, wenn sie als gering verdienende Selbstständige im Unterschied zu ArbeitnehmerInnen und KünstlerInnen/JournalistInnen die vollen Beiträge zur Sozialversicherung entrichten müssen. Die Gewerkschaften setzen sich mit gelegentlicher Unterstützung einzelner Parteien schon seit vielen Jahren für eine vernünftigeren gesetzliche Regelung ein, bisher jedoch leider ohne Erfolg. Die Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD will jedoch noch in dieser Legislaturperiode, also 2020 oder 2021, eine Rentenversicherungspflicht für alle Selbstständigen einführen mit einer Wahlmöglichkeit zwischen gesetzlicher und privater Vorsorge. Ob dann auch selbstständige Lehrkräfte diese Wahl haben werden und wie die Bedingungen genau sein sollen, war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt. Die GEW wird ihre selbstständig tätigen Mitglieder dazu informieren.

### **Meldung bei der DRV**

Wer sich entschieden hat, als Lehrkraft selbstständig zu arbeiten, hat damit die Verpflichtung, sich für diese Tätigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung DRV zu versichern, gleich mitgebucht. Die Meldung bei der DRV muss innerhalb der ersten drei Monate nach Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Wer anfänglich weniger als 5.400 Euro pro Jahr verdient, meldet sich, sobald er oder sie diese Grenze überschreitet, spätestens mit dem ersten Steuerbescheid danach.

Die gute Nachricht: Diese Beiträge können beim Finanzamt als Sonderausgaben (Anlage Vorsorgeaufwand) geltend gemacht werden.

Wir empfehlen all denjenigen Lehrkräften, Lehrbeauftragten und DozentInnen, die sich bisher noch nicht bei der DRV gemeldet haben, sich vorher von ihrer Gewerkschaft beraten zu lassen. Bei einer Kontenklärung können vielleicht sogar noch zusätzliche Beitrags- oder Anrechnungszeiten aufgespürt werden.

### **Leistungen**

Eine kleine Altersrente (und der Anspruch entsteht nach fünf Jahren Beitragszahlung) ist besser als gar keine Rente. Vor allem sind aufgrund der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung auch Leistungen wie eine Absicherung von Ehe- oder LebenspartnerInnen sowie Kindern (Hinterbliebenenrente) gegeben und eine Erwerbsminderungsrente ist möglich. Neben den Renten gehört zu den Leistungen der DRV auch die medizinische und berufliche Rehabilitation zur Vermeidung einer Erwerbsminderung.

## Beitragszeiten

Für einen Anspruch auf Altersrente muss eine Mindestversicherungszeit von fünf Jahren vorliegen. Die „Mütterrente“ gilt auch für Selbstständige: für jedes vor 1992 geborene Kind werden Müttern oder Vätern zwei Erziehungsjahre wie Beitragszeiten angerechnet.

Wer im Ausland sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, z. B. als Lektorin an einer Hochschule, kann ggf. auch diese Zeiten anrechnen lassen. Dies gilt für alle Staaten der Europäischen Union und diejenigen Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht. Eine Übersicht über die abgeschlossenen oder verhandelten Sozialversicherungsabkommen bietet die DRV (Suchmaschine: DRV + Sozialversicherungsabkommen).

Als Beitragszeiten gelten u. a. auch Zeiten der beruflichen Ausbildung oder der Pflege eines Familienmitglieds (mindestens 14 Stunden pro Woche) sowie der Zivil-, Bundesfreiwilligen- oder Wehrdienst. Phasen der Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit, die Mutterschutzfristen bei einer Schwangerschaft oder Zeiten einer Rehabilitationsmaßnahme können wie Erziehungszeit angerechnet werden.

## Beitragshöhe: Regelbeitrag, halber Regelbeitrag, einkommensgerechte Beiträge

Der Regelbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung ist mit 592,41 in den alten und 559,86 Euro pro Monat in den neuen Bundesländern (Stand: 2020) recht hoch.

Hier gibt es zwei Alternativen: Berufsanfänger in den ersten drei Jahren nach Gründung brauchen daher nur den halben Regelbeitrag zu zahlen. Wer ein niedriges Einkommen hat, kann formlos beantragen, einkommensgerechte Beiträge zu zahlen, und wird dann mit 18,6 Prozent des tatsächlichen Einkommens aus der Lehrtätigkeit eingestuft. Dafür benötigt die DRV dann jedes Jahr den Einkommensteuerbescheid.

Falls Sie selbstständiges Einkommen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen haben, besteht die Versicherungspflicht nur für den Anteil des Einkommens aus der unterrichtenden Tätigkeit. Am einfachsten ist es dann, auszurechnen, wie hoch die beiden Anteile bei den Einnahmen prozentual waren und diesen Prozentsatz dann auf den Gewinn zu übertragen. Es empfiehlt sich, dabei genau anzugeben, worin die anderen Tätigkeiten bestehen, z. B. Sprachunterricht (beitragspflichtig) und Dolmetschen (meist beitragsfrei).

## Sozialklausel bei Einkommenseinbußen

Sollten Sie eine voraussichtliche Einkommenseinbuße von mehr als 30 Prozent erleiden, können Sie bei der RV eine Sozialklausel in Anspruch nehmen, bei der die Beiträge dann nur nach Ihrem aktuellen laufenden Einkommen fällig werden. (→ was tun?)

## Private Altersvorsorge

Seit vielen Jahren besteht die Notwendigkeit, sich auch bei privaten Anbietern gegen das – wie es auf Amtsdeutsch so unschön heißt – Risiko der Langlebigkeit abzusichern.

Für geringverdienende selbstständige Lehrkräfte bieten die Steuervorteile der Riester- oder Rürup-Modelle keine echten Anreize. Dennoch sollte jedeR sich Gedanken über eine Risikolebensversicherung, private Rente o. ä. machen.

Wir empfehlen, dabei dieselben Grundsätze zu bedenken wie auch bei der Wahl der Hausbank. Schließlich sollte es nicht egal sein, was die Anbieter mit dem ihnen überlassenen Geld tun. Ist die Versicherung in regional verankert und finanziert sich aus den Beiträgen der Versicherten oder ist sie Teil eines internationalen Finanznetzwerkes? Sind die Geschäftspraktiken transparent und ist eine demokratische Kontrolle möglich wie bei den Versicherungsunternehmen der Genossenschaftsbanken?

Wer sich für eine private Lebens- oder Rentenversicherung entscheidet, sollte prüfen, inwiefern auch eine günstige Kopplung mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung möglich ist. → Berufsunfähigkeitsversicherung

## Berufliche Unfallversicherung

### VBG

Während ein Arbeitgeber alle seine Angestellten in der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) für die Folgen von Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Unfällen auf dem Weg zur Arbeit (Berufswegeunfällen) absichern muss, gibt es für Honorarkräfte keinen automatischen Schutz. Als freiberufliche Lehrkraft kann man jedoch in die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) aufgenommen werden. Zu deren Leistungen gehören z. B. Verletztengeld bei Berufsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall ab dem 22. Tag (sofern die Krankenkasse kein Krankengeld zahlt) oder während eines Aufenthalts im Krankenhaus sowie ggf. Sterbegeld und Hinterbliebenenrente. Die Prämie hängt vom versicherten Einkommen ab. Dieser Versicherungsschutz ist allen Honorarlehrkräften und Lehrbeauftragten sehr zu empfehlen. → [www.vbg.de](http://www.vbg.de)

### GUV/Fakulta

Wer sich neben der selbstständigen Tätigkeit in einem Angestelltenverhältnis befindet (Mini-Job oder Teilzeit), und Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft (z. B. der GEW) ist, hat die Möglichkeit für nur 21 Euro im Jahr (!) der GUV/Fakulta beizutreten. Sie bietet hauptsächlich Schutz bei Haftpflichtfragen von ArbeitnehmerInnen, sichert aber auch die Folgen von Wegeunfällen auf dem Weg zu gewerkschaftlichen Veranstaltungen ab. → [www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de)  
Für GEW-Mitglieder sind viele berufliche Haftpflichtrisiken aber auch schon durch den normalen Beitrag abgesichert.

### **Arbeitslosenversicherung**

Für Selbstständige gibt es die Möglichkeit, sich in der Arbeitslosenversicherung weiterzuversichern. In Frage kommt diese Möglichkeit nur, wenn der oder die Selbstständige innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der hauptberuflichen Selbstständigkeit beim Arbeitsamt einen Antrag Weiterversicherung stellt. Unmittelbar davor muss er oder sie entweder mindestens 12 Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben oder aber Arbeitslosengeld bezogen haben. Wenn das zutrifft und man künftig selbstständig arbeiten will, sollte man sich zu den Beiträgen und Leistungen von der örtlichen Arbeitsagentur beraten lassen.

### **Künstlersozialkasse**

Für spezielle Berufsgruppen im künstlerischen und publizistischen Bereich wurde 1981 die Künstlersozialkasse (KSK) eingerichtet. Sie finanziert sich aus öffentlichen Mitteln und der sogenannten Künstlersozialabgabe. Sie ist keine eigene Kasse, obwohl der Name das nahelegt, sondern quasi ein Portal, über das man in der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Krankenkasse eigener Wahl versichert ist. Die Besonderheit: Sie finanziert den über sie Versicherten die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Über die KSK Versicherte genießen außerdem besonders günstige Tarife für Krankengeld zwischen dem 15. und 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit bei der gesetzlichen Krankenkasse.

Aus dem Kreis der Lehrkräfte haben jedoch nur diejenigen Lehrkräfte Zugang zur KSK, die künstlerische oder publizistische Fächer unterrichten. Also Musiklehrkräfte, DozentInnen für publizistische Fächer, Sprecherzieher (für SchauspielerInnen oder SängerInnen), TanzpädagogInnen oder LehrerInnen für darstellende oder bildende Künste.

Bei einer gemischten Tätigkeit bleibt leider die Rentenversicherungspflicht für die freiberufliche nichtkünstlerische Lehrtätigkeit ab 450 Euro pro Monat zusätzlich bestehen. Die normale RV-Pflicht gilt auch dann, wenn sich KSK-berechtigte Lehrkräfte nicht von sich aus bei der KSK gemeldet haben, denn diese Sonderregelungen gelten erst ab Meldung.

Eine Öffnung der Künstlersozialkasse für freiberufliche Lehrkräfte und eine Gegenfinanzierung über eine Lehrersozialabgabe derjenigen Auftraggeber, die Unterrichts auf Honorarbasis durchführen lassen, wäre eine politische Option. Doch müsste sie von allen freien Lehrkräften in einer breiten Bewegung erkämpft werden – und wird, wenn überhaupt, nicht kurzfristig durchsetzbar sein.

## Verdienstausfälle und berufliche Versicherungen

### Verdienstausfall wegen kurzfristiger Verhinderung

Für alle Lehrkräfte, die auf der Basis eines „Freien Dienstvertrags“ unterrichten (Sie sollen eine bestimmte Zeit arbeiten und erhalten ihr Honorar auf diese Zeit bezogen, nicht auf ein bestimmtes Ergebnis), gilt eine Regelung aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, die nur wenigen bekannt ist. Nach § 616 BGB verlieren sie ihren Anspruch auf Vergütung nicht, wenn Sie für eine relativ kurze Zeit (durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden) an der Ausführung der Arbeit gehindert sind. Dazu kann eine kurze Krankheit gehören, ein verpflichtendes Ehrenamt (z. B. als Schöffe) aber z. B. auch notwendige Betreuungspflichten für ein Kind. Sehr oft ist aber der § 616 BGB durch den Honorarvertrag ausgeschlossen. In der Praxis ist entscheidend, was sich im Betrieb konkret aushandeln lässt. Dafür ist es hilfreich, wenn die Honorarlehrkräfte gemeinsam auftreten, ggf. mit Unterstützung des Betriebsrats.

### Verdienstausfall bei Krankheit

Solange eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht in einem Tarifvertrag für die freiberuflichen Lehrkräfte geregelt ist (→ wirtschaftlich abhängige Selbstständige) oder ein Auftraggeber sich einseitig dazu bereit erklärt hat, solche Leistungen zu gewähren (z. B. an den Volkshochschulen in Berlin) ist es sinnvoll, sich als hauptberufliche Lehrkraft in der gesetzlichen Krankenversicherung für das gesetzliche Krankengeld (gesetzliche Option) ab dem 43. Krankheitstag zu entscheiden. Wer einen früheren Schutz benötigt, hat die Möglichkeit, dies in einem Wahltarif zu vereinbaren. (→ Krankengeld)

### Verdienstausfall/Erwerbsunfähigkeit bei Berufs(wege)unfällen oder bei Berufskrankheiten

Diese Risiken werden über eine Unfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft VBG weitgehend mit abgedeckt. → Unfallversicherung

### Berufsunfähigkeitsversicherung

Eine Berufsunfähigkeitsversicherung ist in der Regel sehr kostenintensiv. Wer ohnehin plant, eine Lebensversicherung (→ Private Altersvorsorge) abzuschließen, sollte anfragen, ob es in der Kombination beider Versicherungen günstige Konditionen gibt.

### Berufshaftpflicht

Eine berufliche Haftpflichtversicherung kann sinnvoll sein, weil die private Haftpflicht (die jeder haben sollte!) keine Kosten für beruflich bedingte Schäden übernimmt. Für GEW-Mitglieder ist eine solche Versicherung bereits kostenlos im Mitgliedsbeitrag enthalten.

[www.gew.de/leistungen\\_fuer\\_mitglieder/berufshaftpflicht](http://www.gew.de/leistungen_fuer_mitglieder/berufshaftpflicht)

## Berufs-Rechtsschutz

Auch kommt eine private Rechtsschutzversicherung in der Regel nicht für berufliche bedingte Anlässe auf. Hier lohnt es sich jedoch, beim Versicherer nachzufragen, ob berufliche Fälle ebenfalls abgesichert sind oder ob eine entsprechende Zusatzversicherung gegen überschaubare Beiträge möglich ist. Gewerkschaftsmitglieder erhalten umfassende Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits-, Tarif- und Sozialrechts.

[www.gew.de/rechtsschutz](http://www.gew.de/rechtsschutz)

## Vertragsformen

### Freier Dienstvertrag

Wenn Sie als freie Lehrkraft unterrichten, bekommen Sie in der Regel einen Vertrag, der verschiedenste Namen haben kann: Honorarvertrag, Rahmenvertrag, ReferentInnenvertrag, Vertrag über Freie Mitarbeit oder manchmal sogar auch Werkvertrag. Diese Vereinbarungen können auch mündlich geschlossen werden. Besser für Sie ist es jedoch, wenn die Bedingungen schriftlich festgelegt wurden.

Sofern Sie darin persönlich zur Leistung eines bestimmten Zeitumfangs an Unterrichtstätigkeit verpflichtet sind und ein Honorar erhalten, handelt es sich in Wirklichkeit um einen Freien Dienstvertrag, wie er im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt ist (§ 611 ff. BGB). Man nennt ihn Freien Dienstvertrag oder auch nur Dienstvertrag. Sie sind durch den Dienstvertrag verpflichtet, eine bestimmte Zeit für den Auftraggeber zu arbeiten, und er ist verpflichtet, Sie in der vereinbarten Höhe dafür zu bezahlen, sobald Sie den Unterricht geleistet haben oder wenn er ihn absagt. (Bei unverschuldeten kurzfristigen Verhinderungen auf Ihrer Seite sieht § 616 BGB sogar eine Lohnfortzahlung vor → Verdienstausschlag wegen kurzfristiger Verhinderung.) Eine eigene Vertragsform „Honorarvertrag“ existiert im Rechtssystem nicht.

### Werkvertrag

Vielleicht erstellen Sie auch gegen Honorar ein bestimmtes Produkt oder „Werk“ im Sinne des § 631 BGB. Das kann Lehrmaterial sein oder ein Gutachten. Dann werden Sie für das Produkt bezahlt, völlig unabhängig davon, wie lange Sie dafür gebraucht haben. Dies ist ein Werkvertrag, in dem das Ergebnis, „der Erfolg“ zählt. Hier zahlt der Auftraggeber nur dann, wenn das Produkt vollständig und mängelfrei ist. Daher ist hier eine präzise Auftragsklärung besonders wichtig.

Bei Widersprüchen zwischen Vertragsnamen und Inhalt der Tätigkeit gilt immer die tatsächliche Ausführung („der Wille der Vertragsparteien“): wenn Sie eine bestimmte Zeit unterrichten sollen, ist der Vertrag immer ein Dienstvertrag (Sie schulden dem Auftraggeber ein „sich Bemühen“, nicht den Erfolg), auch wenn er die Überschrift „Werkvertrag“ oder andere Phantasienamen trägt.

## Lehraufträge an öffentlichen Hochschulen

Die einzige im Bildungswesen davon abweichende Form ist ein Lehrauftrag, der Ihnen von einer öffentlichen Hochschule erteilt wurde. Dann haben die oben beschriebenen vertragsrechtlichen Regelungen leider keine Geltung (→ Info-Kasten ‚Lehrbeauftragte an Hochschulen‘ S. 51).

Nur in manchen Bundesländern ist der Personalrat für Lehrbeauftragte zuständig. Dort wurden an einigen Universitäten bereits deutliche Verbesserungen für Lehrbeauftragte, wie längere Laufzeiten, höhere Honorare, Erstattung der Reisekosten usw. ausgehandelt (→ Regelungen für Lehrbeauftragte in NRW).

## Angebliche Lehraufträge

Es lohnt sich jedoch immer, genau hinzuschauen, wer eigentlich der Auftraggeber ist. Ist es nämlich keine öffentliche, sondern eine private Hochschule (auch wenn sie staatlich anerkannt ist) oder ein anderer privatrechtlicher Bildungsträger, handelt es sich bei dem so genannten „Lehrauftrag“ wieder um einen Freien Dienstvertrag.

Dasselbe gilt, wenn der Vertragspartner ein privatrechtliches An-Institut einer öffentlichen Universität, eine Ausgründung oder ein Verein o. ä. ist.

Ebenso, wenn Sie mit einer öffentlichen Hochschule, z. B. am Sprachenzentrum, einen angeblichen Lehrauftrag geschlossen haben. Sofern Sie dort ein hohes wöchentliches Stundendeputat haben, sollten Sie prüfen, ob es wirklich ein echter Lehrauftrag ist (der – je nach Bundesland oder Hochschule – nur maximal 8 oder 10 SWS umfassen darf), oder ob Sie in Wirklichkeit einen Dienstvertrag haben. Dann gelten Sie als wirtschaftlich abhängig, wenn Sie mehr als 50 Prozent Ihrer Jahres-Einnahmen dort erzielen.

Ein echter Lehrauftrag wird einseitig als Verwaltungsakt von einer öffentlichen Hochschule erteilt und bedarf keiner Zustimmung oder Unterschrift von Ihnen, z. B.: „Im Auftrag des Präsidenten der ... erteilen wir Ihnen hiermit einen Lehrauftrag im oben genannten Semester zur Durchführung einer Lehrveranstaltung.“ (→ Info-Kasten ‚Lehrbeauftragte an Hochschulen‘ S. 51)

Einen Dienstvertrag dagegen unterschreiben Sie – oder Sie treffen mündlich eine gegenseitige Vereinbarung.

Wenn ihr Vertrag an einer öffentlichen Hochschule von vornherein als Honorar- oder Dienstvertrag bezeichnet ist, gilt dasselbe hinsichtlich der 50 Prozent (→ wirtschaftlich abhängige Selbstständige/arbeitnehmerähnlichen Personen.)

### Wirtschaftliche Abhängigkeit

Wenn Sie als Lehrkraft auf der Basis von Werk- oder Dienstverträgen mehr als 50 Prozent Ihrer Einnahmen von einem **einzigem** Auftraggeber erhalten, gelten Sie als „arbeitnehmerähnliche Person“ und haben Anspruch auf bezahlten Urlaub u.v.a.m. (→ Wirtschaftlich abhängige Selbstständige).

### Wirtschaftlich abhängige Selbstständige/ arbeitnehmerähnliche Personen

Wenn Sie als „FesteR FreieR“ einen Hauptauftraggeber haben, von dem Sie (als Lehrkraft) mehr als 50 Prozent Ihrer jährlichen Honorareinnahmen erhalten, sprechen JuristInnen (im Unterschied zu den persönlich abhängigen ArbeitnehmerInnen) von **wirtschaftlich** abhängigen Selbstständigen (= arbeitnehmerähnliche Personen). Bei KünstlerInnen und JournalistInnen ist die Arbeitnehmerähnlichkeit bereits ab einem Anteil über 33,3 Prozent gegeben.

Als arbeitnehmerähnliche Person haben Sie mehr Rechte.

Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) sind Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen– die Dienststelle – tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich (...) erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht. (...) Arbeitnehmerähnliche Personen müssen ihrer gesamten sozialen Stellung nach einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein. Dies ist z. B. der Fall, wenn sie Tätigkeiten verrichten, die typischerweise von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen verrichtet werden, wie z. B. Honorarkräfte an Volkshochschulen (...). (Runderlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales (NRW) - 25-42.05.05 vom 14.3.2013)

### Tarifvertrag

Das Tarifvertragsgesetz nennt sie in § 12a TVG „arbeitnehmerähnliche Personen“ und eröffnet die Möglichkeit, dass Gewerkschaften für diese Gruppe Tarifverträge abschließen können.

Ein Tarifvertrag ist ein zwischen einer Gewerkschaft und dem Arbeitgeber(verband) oder dem Auftraggeber geschlossener kollektiver Vertrag, in dem die Arbeitsbedingungen geregelt sind. Dazu gehören typischerweise das Gehalt, die Arbeitszeit und der Urlaubsanspruch sowie zahlreiche weitere Rechte und Pflichten. Tarifverträge gelten für Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar wie ein Gesetz, werden durch die Arbeitgeber aber in der Regel auch für alle anderen Beschäftigten im Betrieb angewandt.



Für Feste Freie bei öffentlich-rechtlichen Sendern oder auch bei Tageszeitungen gibt es schon lange umfassende Tarifverträge. Einige Beispiele finden sich unter **[www.rundfunkfreiheit.de](http://www.rundfunkfreiheit.de)** (erst auf den jeweiligen Sender klicken, dann auf Tarifverträge).

Tarifverträge gibt es nie geschenkt. Der Weg dahin ist oft lang und gesäumt von zähen Verhandlungen und konfliktreichen Arbeitskämpfen. Aber der Weg lohnt sich, denn nur in einem Tarifvertrag lassen sich die Arbeitsbedingungen „auf Augenhöhe“ ausgestalten.

Bevor Freie MitarbeiterInnen diesen Weg beschreiten, sollten sie sich im Betrieb vernetzen und zur GEW Kontakt aufnehmen. Ein guter Start sind gemeinsame Forderungen, z. B. eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Zahlung eines Arbeitgeberanteils zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Da eine Gewerkschaft grundsätzlich nur für ihre Mitglieder aktiv werden kann, sollten bereits von Beginn an möglichst viele KollegInnen in die GEW eintreten. Dann kann eine Tarifkommission gebildet werden. (→ Tarifkommission)

Neben der Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, gibt es weitere gesetzliche Regelungen für die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen.

**Hinweis:** Diese Regelungen gilt nicht für (echte) Lehrbeauftragte an öffentlichen Hochschulen, weil sie eine andere Vertragsbasis haben(→ Lehraufträge an öffentlichen Hochschulen, → Info-Kasten ‚Lehrbeauftragte an Hochschulen‘ S. 51).

## Bezahlter Urlaub

Arbeitnehmerähnlichen Personen stehen auch bezahlte Urlaubstage nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Nur wenige Auftraggeber kommen dieser gesetzlichen Pflicht bisher nach. Bei einigen Volkshochschulen (in Berlin, Gütersloh oder der Bergischen Volkshochschule in Wuppertal und Solingen) kann mit dem Nachweis der wirtschaftlichen Abhängigkeit/ Arbeitnehmerähnlichkeit durch den Einkommensteuerbescheid ein entsprechender Aufschlag aufs Honorar beantragt werden. An der Bergischen VHS hat der Personalrat die Einhaltung der Gesetze überprüft und eingefordert (→ Personalrat).

## Bildungsurlaub

Auch die bezahlte Freistellung für Bildungsurlaub (Arbeitnehmerweiterbildung) steht den wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen in vielen Bundesländern (z. B. in Nordrhein-Westfalen oder Mecklenburg-Vorpommern) zu. Eine Übersicht findet sich unter → [www.bildungsurlaub.com/arbeitnehmerweiterbildungsgesetz-bildungsurlaub.htm](http://www.bildungsurlaub.com/arbeitnehmerweiterbildungsgesetz-bildungsurlaub.htm). Uns ist jedoch kein Fall bekannt, in dem diese Freistellung gewährt wurde. Diesen Anspruch im eigenen Betrieb erfolgreich durchzusetzen könnte ein guter Ausgangspunkt für eine aktive GEW-Gruppe der Honorarlehrkräfte sein.

### **Vertretung durch den Personalrat**

In einigen Bundesländern wird die Personengruppe der wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen an öffentlichen Einrichtungen (öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten, Volkshochschulen) durch den Personalrat mit vertreten (→ Interessenvertretung).

### **Einhaltung der Gesetze**

Die Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung (AGG) und das Arbeitsschutzgesetz gelten auch für wirtschaftlich abhängige Selbstständige. Überall dort, wo es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, der zur Überwachung der Einhaltung der Gesetze im Betrieb oder in der Dienststelle verpflichtet ist, lohnt es sich, das Gespräch mit den Betriebs- oder Personalräten zu suchen (→ Interessenvertretung).

## **Scheinselbstständigkeit**

Der häufig verwendete (umgangssprachliche) Begriff der Scheinselbstständigkeit kann sich bei Solo-Selbstständigen (Selbstständige ohne eigene Angestellte) auf zwei verschiedene Sachverhalte beziehen.

### **Rentenversicherungspflichtige selbstständig tätige Personen**

Wenn Sie auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen einzigen Auftraggeber tätig sind, kann daraus eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung folgen. (Dieser erste Aspekt ist für Lehrkräfte völlig irrelevant, weil sie ohnehin aufgrund ihrer Tätigkeit als Lehrkraft bereits versicherungspflichtig sind. – Der hierfür korrekte Begriff wäre der einer „versicherungspflichtigen selbstständig tätigen Person“ und ist in § 2 Nr. 9 SGB VI geregelt.)

### **Persönlich abhängige Beschäftigte**

Sie arbeiten als FreieR MitarbeiterIn in einem Betrieb und müssen dort Anweisungen von Vorgesetzten befolgen (Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers; Merkmale für eine „persönliche Abhängigkeit“). Dann wären Sie nach § 7 Abs. 1 SGB IV in Wirklichkeit einE sozialversicherungspflichtiger BeschäftigteR. Das hat vor allem Auswirkungen auf den Auftraggeber/Arbeitgeber, der nämlich dann alle Sozialversicherungsbeiträge muss. Sie selbst könnten sich die gezahlten Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung erstatten lassen.

**Aber merke:** Scheinselbstständig ist ggf. immer nur ein konkretes Arbeitsverhältnis, nie die Person!

## Sozialversicherungsrecht

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) ist für die Überprüfung solcher Fälle zuständig. Sie übernimmt die Aufgabe stellvertretend für alle Sozialversicherungsträger (→ Statusfeststellung). Auf Ihrer Internetseite erläutert die DRV ihre Kriterien für (sozialversicherungsrechtliche) Scheinselbstständigkeit. Dabei stellt sie stets auf Verpflichtungen im konkreten Arbeitsverhältnis ab, völlig unabhängig davon, ob im Vertrag etwas anderes steht:

„Die uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten, die Verpflichtung, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten, dem Auftraggeber regelmäßig in kurzen Abständen detaillierte Berichte zukommen zu lassen, in den Räumen des Auftraggebers oder an von ihm bestimmten Orten zu arbeiten sowie die Verpflichtung, bestimmte Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind.“ („Selbstständig – wie die Rentenversicherung Sie schützt“, S. 4: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de))

Wenn ein Auftraggeber die Frage oder den Bescheid der DRV gerichtlich klären lassen möchte, ist dafür das Sozialgericht (und nicht das Arbeitsgericht) zuständig.

## Arbeitsrecht

Sollte das Sozialgericht oder die DRV befunden haben, dass das Beschäftigungsverhältnis als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einzustufen ist, dann könnte – unbedingt nur mit Rechtsbeistand, z. B. durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz – anschließend auch der Gang zum Arbeitsgericht sinnvoll sein. Dort müsste der/die Betroffene seinen Arbeitnehmerstatus feststellen lassen („sich einklagen“).

**Achtung:** Wer den Gedanken in Erwägung zieht, muss sich darauf einstellen, dass alle Aufträge von diesem Auftraggeber versiegen, sobald dieser Kenntnis von der Klage erhält.

Wenn auch das Arbeitsgericht ein Arbeitsverhältnis (persönliche Abhängigkeit) als gegeben ansieht, ist der oder die KlägerIn ArbeitnehmerIn mit Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und allen weiteren Schutz- und Mitbestimmungsrechten.

Allerdings unterscheidet die Rechtsprechung bei der Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft (arbeitsrechtlichen Scheinselbstständigkeit) von **Lehrkräften** stark zwischen allgemeinbildenden Schulen und dem Bereich der Weiterbildung: „Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden. (...) Aufgrund dieser typisierenden Betrachtungsweise hat der Senat bereits entschieden, dass Lehrer an Abendgymnasien regelmäßig Arbeitnehmer des Schulträgers sind.“ (BAG, 20.1.2010, 5 AZR 106/09).

## 44 RICHTIG SELBSTSTÄNDIG?

Das bedeutet, dass der Frage, ob der Unterricht innerhalb oder außerhalb schulischer Lehrgänge erteilt wird, eine große Bedeutung zukommt.

Warum hier neben den oben genannten Kriterien der Eingliederung und Weisungsgebundenheit plötzlich externe Faktoren als entscheidend für eine Arbeitnehmereigenschaft angesehen werden, gehört zu den Rätseln der Rechtsprechung und ist nicht unumstritten. Die juristischen AutorInnen des ‚Erfurter Kommentars‘ äußern sich dazu wie folgt:

„Das Bundesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft von Lehrpersonal im Ergebnis eine typologische Methode praktiziert. Die typisierende Unterscheidung kann indes nicht überzeugen. Es ist nicht gerechtfertigt, die Klassifizierung des Vertragsverhältnisses von dem Gegenstand des Unterrichts abhängig zu machen.“ (ErfK-Preis § 611 BGB Rn. 107, 108)

Dennoch muss bis auf weiteres davon ausgegangen werden: Außerhalb schulischer Lehrgänge, also in der gesamten Weiterbildung, haben arbeitsgerichtliche Feststellungsklagen geringe Erfolgchancen. Innerhalb solcher Kurse jedoch umso bessere. Bei Integrationskursen entschieden bisher die meisten Gerichte auf „echt selbstständig“.

Ob eine Statusfeststellungsklage sinnvoll ist, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen. Eine gescheiterte Klage führt in der Regel dazu, dass die/der Klagende von diesem Auftraggeber auch als Honorarkraft nicht weiter beschäftigt wird. Sollten Sie diesen Weg für sich in Erwägung ziehen, nehmen Sie unbedingt vorab Kontakt mit der GEW auf und bitten Sie um entsprechende Rechtsberatung.

### Interessenvertretung

„Aber für Honorarlehrer gibt es doch gar keine Interessenvertretung!“

Das stimmt nur zum Teil. Und natürlich hängt es auch davon ab, wo Sie arbeiten. Ob Sie regelmäßig in einer Firma oder Behörde arbeiten und in welchem Bundesland Sie leben und/oder arbeiten.

Aber am allerwichtigsten ist, wie Sie arbeiten. Haben Sie guten Kontakt zu den KollegInnen? Praktizieren Sie gegenseitige Hilfe? Erfahren und üben Sie Solidarität, auch zwischen Angestellten und FreiberuflerInnen? Erfahren Sie Unterstützung? Unterstützen Sie andere?

Alleine sind Honorarkräfte und Lehrbeauftragte sozial sehr verwundbar, weil an vielen Stellen der arbeitsrechtliche Schutz fehlt. Kollektiv, also gemeinsam, sind Sie deutlich stärker. Die GEW ist ein verlässlicher Partner für Honorarlehrkräfte.

## Betriebsnahe oder echte Selbstständigkeit

Wenn Sie in einen Betrieb oder eine Dienststelle eingebunden sind, also an einer Sprachschule unterrichten, auf Honorarbasis an einem Sprachenzentrum, an einer Volkshochschule usw. arbeiten Sie „betriebsnah“. Es gibt einen Auftraggeber, der an Ihrer Arbeit Geld verdient und Ihnen ein Honorar auszahlt, das i.d.R. unabhängig von seinen Einnahmen ist.

Aus unserer Sicht sind Sie dann **schutzbedürftig**, selbst wenn Sie weniger als 50 Prozent Ihrer Honorare von diesem Auftraggeber erhalten. Warum wir das so sehen?

Die Juristinnen sprechen bei allen festangestellten Arbeitskräften von der „strukturellen Unterlegenheit“ des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, woraus alle Arbeitnehmerschutzrechte erwachsen. Die Schwächeren zu schützen hat im deutschen Rechtssystem eine wichtige Funktion, wie auch im Mieter- oder Verbraucherschutz. **Betriebsnahe** selbstständige Lehrkräfte handeln Ihre Verträge mit dem Auftraggeber i.d.R. ebenso wenig auf Augenhöhe aus, sind also ebenfalls als strukturell unterlegen anzusehen. Daher halten wir sie **grundsätzlich** für ebenso sozial schutzbedürftig. Und dies umso mehr, je höher der Anteil an ihren Einnahmen von einem einzelnen Auftraggeber ist.

Wenn Sie andererseits Ihre Schüler/Teilnehmenden in eigenen oder angemieteten Räumen unterrichten und kein Auftraggeber dies für Sie organisiert, mit dem Sie hinterher das Honorar abrechnen, dann sind Sie „echte“ SelbstständigeR und arbeiten im eigentlichen Sinne „auf eigene Rechnung“.

## Aufbau von kollegialen Netzwerken

Arbeiten Sie zusammen mit anderen Lehrkräften in einer Institution? Gibt es einen Stammtisch oder andere regelmäßige Treffen? Haben Sie die Kontaktdaten der KollegInnen? Das ist oft der erste Schritt, um im Betrieb oder an der Hochschule ein Netzwerk aufzubauen. Gibt es ein gemeinsames Lehrer- oder DozentInnenzimmer? Dann sind der Aufbau kollegialer Strukturen und der Austausch über die Arbeitsbedingungen viel leichter. In einigen (gewerkschaftlichen) Kontexten finanziert der jeweilige Auftraggeber auch jährliche Zusammenkünfte für bundesweit verstreut wohnende Freie MitarbeiterInnen.

Können Sie gemeinsam mit anderen für Ihre Interessen eintreten? In zahlreichen Institutionen existieren DozentInnensprecherInnen oder SprecherInnen der freien Mitarbeitenden. Wenn dies schon lange Tradition hat, funktioniert die Zusammenarbeit und die Kommunikation mit den BildungsreferentInnen oder Verantwortlichen normalerweise gut.

Wenn Sie eine solche Struktur erst aufbauen müssen, kann es zuweilen holprig werden. Beginnen Sie mit einem losen Zusammenschluss, einer Telefon- oder Mailadressenliste, vielleicht auch einer Gruppe in den sozialen Netzwerken. Veranstalten Sie regelmäßige Stammtische, um die KollegInnen besser kennenzulernen und zu hören, wo der Schuh drückt. Sicherlich gibt es viele gemeinsame Anliegen. Sprechen Sie auch über Ihre Honorare.

Gibt es objektive Kriterien? Wer hat, wo Honorare individuell ausgehandelt werden, gute Verhandlungs-Tipps? Wenn das Betriebsklima es hergibt, wählen Sie SprecherInnen, am Besten gleich mehrere.

Schließen Sie sich regional oder bundesweit zusammen, wie z. B. die Lehrbeauftragten an den Sprachenzentren der Universitäten (Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten), die Freien MitarbeiterInnen an den Goethe-Instituten (Netzwerk der Honorarlehrkräfte am Goethe Institut) oder die DozentInnen in den Integrationskursen (DaZ-Netzwerk).

### **Betriebsgruppen der GEW**

In vielen Betrieben oder an den Hochschulen gibt es GEW-Betriebsgruppen, die aus allen dort tätigen GEW-Mitgliedern bestehen, und gewerkschaftliche „Vertrauenspersonen“ – den gewählten Vorsitzenden dieser Gruppen. Als Honorarkraft oder LehrbeauftragteR finden Sie in der GEW-Betriebsgruppe Ansprechpartner und engagierte KollegInnen. In den letzten Jahren sind in mehreren Betriebsgruppen auch Honorarkräfte als Vertrauenspersonen gewählt worden.

### **Zusammenschlüsse von Honorarkräften unter dem Dach der GEW**

Die GEW ist die überbetriebliche Interessenvertretung all ihrer Mitglieder. Neben den Betriebsgruppen gibt es auch örtliche und regionale Arbeitsgruppen der Lehrbeauftragten und Honorarkräfte innerhalb der GEW, die sich für die Arbeitsbedingungen von Honorarkräften stark machen. In Düsseldorf gibt es z. B. den Arbeitskreis Honorarkräfte bei der GEW, in Berlin die AG Lehrbeauftragte.

Wenn es eine solche Gruppe an Ihrem Ort bisher noch nicht gibt: vielleicht finden Sie Gleichgesinnte zur Gründung!

### **Vertretung durch den Betriebs- oder Personalrat**

Ein Betriebsrat oder Personalrat ist die demokratisch gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Beschäftigten im Betrieb (in einer Firma) oder in einer Dienststelle (im öffentlichen Dienst).

An manchen Institutionen oder an manchen Sprachschulen ist der Personalrat oder der Betriebsrat möglicherweise auch für Honorarlehrkräfte, Freie Mitarbeitende oder Lehrbeauftragte zuständig. Immer jedoch muss er auf die Einhaltung der Gesetze achten. Daher lohnt es sich auf jeden Fall, Kontakt aufzunehmen, sofern ein Betriebs- oder Personalrat besteht. Wir haben vielfach gehört, dass sich diese InteressenvertreterInnen eineN konkreteN AnsprechpartnerIn aus dem Kreis der Lehrbeauftragten oder Honorarkräfte wünschen.

## Personalrat

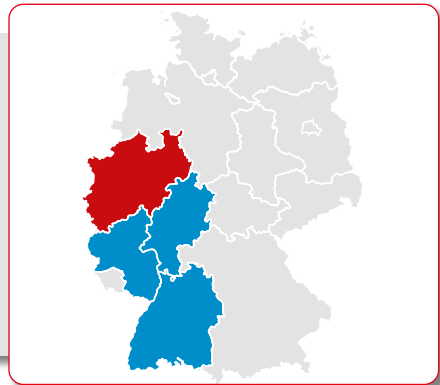
In allen öffentlich-rechtlichen Dienststellen muss ein Personalrat gewählt werden, der die Interessen der dort Beschäftigten vertritt. Je nach Bundesland ist es unterschiedlich, ob auch Freie MitarbeiterInnen vom Personalrat vertreten werden. Das Mitbestimmungsland Nr. 1 ist Nordrhein-Westfalen, weil die dortigen Personalräte ein Mandat für alle **arbeitnehmerähnlichen Personen** (→ wirtschaftlich abhängige Selbstständige) und für Lehrbeauftragte an öffentlichen Hochschulen mit einem Lehrdeputat ab 4 Semesterwochenstunden haben. In manchen Bundesländern, z. B. in Berlin, können die Lehrbeauftragten an öffentlichen Hochschulen den akademischen Senat und andere Gremien der Hochschulselbstverwaltung mitwählen.

Vertretungsberechtigt für arbeitnehmerähnliche Personen sind die Personalräte auch in Hessen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz.

### Personalräte ...

... mit **Mandat** für arbeitnehmerähnliche Personen in Nordrhein-Westfalen

... **vertretungsberechtigt** für arbeitnehmerähnliche Personen in Hessen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz



Wünschenswert ist eine entsprechende Erweiterung für Lehrbeauftragte und arbeitnehmerähnliche Personen aller Personalvertretungsgesetze der Bundesländer sowie des Bundespersonalvertretungsgesetzes durch den Gesetzgeber.

## Betriebsrat

In bundesweit allen privatrechtlichen Firmen mit mehr als fünf Angestellten kann ein Betriebsrat gewählt werden, der zwar – in einer engen Gesetzesauslegung – nur für Festangestellte (ArbeitnehmerInnen) zuständig ist, jedoch zumindest einige Rechte in Bezug auf die freien MitarbeiterInnen hat.

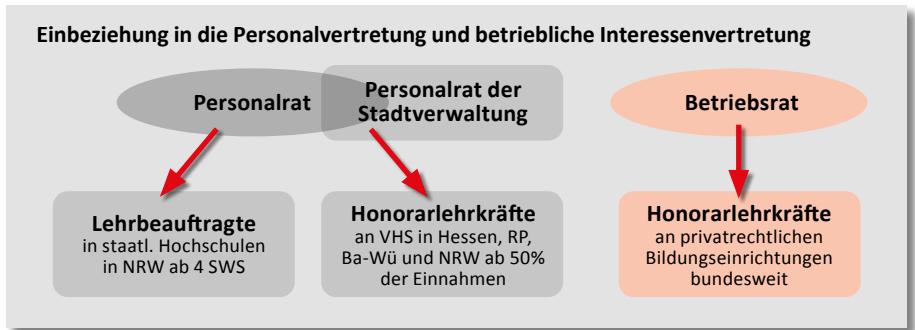
Auf jeden Fall hat der Betriebsrat einen umfassenden Informationsanspruch hinsichtlich des Einsatzes freier MitarbeiterInnen. Daneben muss er die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen beachten, von denen viele unterdessen auch die arbeitnehmerähnlichen Personen (→ wirtschaftlich abhängige Selbstständige) explizit einbeziehen. Der Antidiskriminierungs-

# 48 RICHTIG SELBSTSTÄNDIG?

paragraph im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet den Betriebsrat (und den Arbeitgeber) sogar, „darüber zu wachen, dass **alle im Betrieb tätigen Personen** nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden“. Damit ist ein Schutz aller – also auch von freien Mitarbeitenden – vor sachlich nicht gerechtfertigter willkürlicher Benachteiligung gemeint. Eine Benachteiligung liegt dann vor, wenn „eine Person (...) eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (§ 3 Abs. 1 AGG). Weiterhin muss der Betriebsrat kontrollieren können, dass beim Einsatz freier MitarbeiterInnen keine rechtsmissbräuchlichen Umgehungstatbestände („Institutioneller Rechtsmissbrauch“ nach § 242 BGB) vorliegen.

Nach einer moderneren („schutzzweckbezogenen“) Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes ist der Betriebsrat ohnehin für alle in den Betrieb eingegliederten Freien MitarbeiterInnen zuständig. Bei einer Betriebsratswahl kann der Wahlvorstand sie auf die Wählerliste setzen lassen.

Wünschenswert ist eine zukünftige Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen in den Geltungsbereich der Betriebsverfassung durch den Gesetzgeber.





## Regelungen für Lehrbeauftragte in NRW

In Nordrhein-Westfalen konnten die wissenschaftlichen Personalräte beeindruckende Vereinbarungen zugunsten der Lehrbeauftragten abschließen.

### Die Bergische Universität Wuppertal gibt bspw. in einem Merkblatt bekannt:

Am 16.7.2011 ist das neue Personalvertretungsgesetz (LPVG) in Kraft getreten. Gemäß § 5 LPVG gelten nun auch Lehrbeauftragte mit vier und mehr Lehrveranstaltungsstunden als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes und werden von dem Personalrat für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte der Bergischen Universität vertreten. Der Personalrat muss jetzt im Vorfeld zwingend jeder Erteilung eines vier und mehr Semesterwochenstunden umfassenden Lehrauftrags zustimmen, ebenfalls einer evtl. Aufstockung, wenn dadurch die 4-Stunden-Grenze überschritten wird. Ebenso muss der Widerruf eines Lehrauftrages dem Personalrat zur Stellungnahme vorgelegt werden, wenn der Lehrbeauftragte ursprünglich mit vier oder mehr SWS beauftragt war. Ein Verzicht auf die Beteiligung des Personalrats ist nicht möglich.

An den Universitäten Bochum und Münster wurden von den wissenschaftlichen Personalräten Dienstvereinbarungen (die unmittelbar wie Gesetze gelten) zugunsten der Lehrbeauftragten abgeschlossen.

An der Ruhr-Universität Bochum ist jetzt geregelt, dass Lehraufträge auch für mehrere Semester vergeben werden können, die Mindestvergütung bei 40/35 Euro pro 45 Minuten liegt, die Abnahme von Prüfungen bezahlt erfolgt, Reisekosten abgerechnet werden können, ausgefallene Einzelstunden vergütet werden und bei einem Kurs-Ausfall ein Ausfallhonorar von 20 Prozent fällig wird, wenn die Stornierung durch die Universität weniger als einen Monat im Voraus geschieht. Die Lehrbeauftragten sind außerdem bei Schäden aus Forschung und Lehre über gesetzliche Haftpflichtversicherung der Hochschule abgesichert (Ruhr-Universität Bochum).

An der Westfälische Wilhelms-Universität Münster wurde festgelegt, dass Lehraufträge vorrangig für 2 Semester und spätestens 1 Monat vor Beginn der Vorlesungszeit vergeben werden, die Mindestvergütung generell pro 45 min 35 Euro beträgt (Ausnahmen: allgemeine Sprachkurse 30 Euro, Fachsprache 45 Euro), dass Prüfungsabnahme und Korrekturaufwand bis zu 10 Stunden pro Semester und Lehraufwand bezahlt werden, Reisekosten abrechenbar sind, bei ausgefallenen Einzelstunden Honorar und Reiseaufwand berechnet werden können, eine Absicherung für Schäden aus Forschung und Lehre über die Betriebshaftpflichtversicherung der Hochschule besteht, und dass die Lehrbeauftragten eine Parkberechtigung auf dem Hochschulparkplatz erhalten und Zugang zu Intranet, IT und Kopierern usw.

Solche Dienstvereinbarungen sind wegweisend.

### **Tarifkommissionen**

Als Gewerkschaft ist die GEW die Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Und sie darf für → wirtschaftlich abhängige Selbstständige, also diejenigen, die mehr als 50 Prozent ihrer Honorare von **einem** Auftraggeber erhalten, mit dem Auftraggeber über einen Tarifvertrag verhandeln (→ Wirtschaftlich abhängige Selbstständige/arbeitnehmerähnliche Personen). Darin können z. B. Honorarhöhen, anteilige Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen, Bestandsschutz oder eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausgehandelt werden. Zur Einrichtung einer Tarifkommission bedarf es eines erkennbar hohen Anteils von GEW-Mitgliedern unter den Betroffenen, im Idealfall deutlich mehr als die Hälfte der Betroffenen.

In Berlin haben z. B. die GEW und ver.di gemeinsam eine Tarifkommission für die arbeitnehmerähnlichen DozentInnen an den zwölf Berliner Volkshochschulen gebildet. Für die arbeitnehmerähnlichen freien MitarbeiterInnen an den Goethe-Instituten in Deutschland hat die GEW eine bundesweite Verhandlungskommission eingerichtet.

### **Interessenvertretung für freiberufliche Lehrkräfte**

All diese Beispiele machen deutlich: Wenn die – aus möglichst vielen Mitgliedern bestehenden – kollegialen Netzwerke der freiberuflichen Lehrkräfte an einem Strang mit der GEW und, sofern vorhanden, mit dem Personal- oder Betriebsrat ziehen, lässt sich einiges bewegen.

Der Weg zu einer institutionalisierten und gesetzlich verankerten Interessenvertretung für betriebsnahe Selbstständige ist sicherlich noch weit und zuweilen steinig, doch die ersten Pfade durch das Dickicht der real existierenden Ungerechtigkeiten im Arbeitsalltag freiberuflicher Lehrkräfte sind gebahnt.

Wege entstehen dadurch, dass viele sie gehen.

## Info-Kasten: Lehrbeauftragte an Hochschulen

von Cord Würmann

Zu einem nicht unerheblichen Teil wird die Lehre an den Hochschulen heute von Lehrbeauftragten übernommen. Deren Tätigkeit sollte nach dem ursprünglichen Sinn und Zweck der „Ergänzung des Lehrangebots“ dienen, wie es nach wie vor im Hochschulrahmengesetz lautet. Entgegen der Idee, dass Lehrbeauftragte auf Grundlage ihrer praktischen Erfahrungen die akademische Lehre ergänzen, hat sich jedoch an nahezu allen Hochschulen eine Kultur entwickelt, den steigenden Bedarf an Lehrveranstaltungen durch den massiven Einsatz von Lehrbeauftragten abzudecken. Damit senken die Hochschulen ihre Kosten und verlagern das Risiko schwankender Nachfrage auf die Lehrenden. Als Folge hat sich das Bild der/des typischen Lehrbeauftragten drastisch verändert. Viele von ihnen arbeiten faktisch hauptberuflich für die Hochschule und bestreiten dadurch ihren Lebensunterhalt.

Die in diesem Ratgeber enthaltenen Tipps für Honorarlehrkräfte sind im Wesentlichen auch für Lehrbeauftragte an Hochschulen gültig. Das betrifft insbesondere die Hinweise zur wirtschaftlichen Tragfähigkeit ihrer Tätigkeit und zur sozialen Sicherung. Für sie gelten aber einige Besonderheiten. Insbesondere schließen Lehrbeauftragte keinen (zivilrechtlichen) Dienst- bzw. Honorarvertrag mit der Hochschule, sondern stehen in einem „öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art“. Was das bedeutet, wird in diesem Kasten erläutert.

### Öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art

Lehrbeauftragte werden durch die Erteilung des Lehrauftrags von den Universitäten und Hochschulen berufen. Dies unterscheidet die Lehrbeauftragten von den übrigen Lehrenden und sonstigen Bediensteten der Hochschulen. Durch die Erteilung des Lehrauftrags wird nach einhelliger Auffassung kein zivilrechtliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwischen der erteilenden Hochschule und dem Lehrbeauftragten begründet, sondern ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art. Durch die Einführung eines solchen besonderen Rechtsverhältnisses ermächtigen die Landeshochschulgesetze die Universitäten und Hochschulen, Lehrbeauftragte ohne Rücksicht auf die ansonsten für diese Fälle geltenden zivilrechtlichen Regelungen und sozialrechtlichen Verpflichtungen kurzfristig zu beschäftigen. Die zum Schutz von ArbeitnehmerInnen geschaffenen gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts finden keine Anwendung. Für Streitigkeiten über das Rechtsverhältnis zwischen Lehrbeauftragten und den staatlichen Hochschulen sind nicht die Arbeitsgerichte, sondern ausschließlich die Verwaltungsgerichte zuständig.

### **Dozenten an privaten Hochschulen**

Dagegen sind (Lehr-)Aufträge von Hochschulen in privater Trägerschaft ausschließlich nach den geltenden zivilrechtlichen Regeln zu bewerten. In der Regel wird es sich dabei um Dienstverträge („Vertrag über eine freiberufliche Dozententätigkeit“) handeln. Soweit die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, könnte aber auch eine abhängige Beschäftigung, d. h. ein Angestelltenverhältnis vorliegen. Damit wäre dann der Anwendungsbereich des deutschen Arbeitsrechts mit seinem Arbeitnehmerschutz eröffnet. In der Regel werden derartige, für die Hochschule unliebsamen arbeitsrechtlichen Folgen jedoch vertraglich soweit wie möglich ausgeschlossen. Rechtliche Auseinandersetzungen über diese Dienstverträge werden dementsprechend vor den Zivilgerichten bzw. ggf. den speziellen Arbeitsgerichten geführt.

### **Wie kommt ein Lehrauftrag zustande?**

Die Erteilung eines Lehrauftrags bedarf grundsätzlich der Schriftform. Eine Missachtung dieses Erfordernisses durch die Hochschule hätte jedoch nicht die Unwirksamkeit des Verwaltungshandelns der Hochschule zur Folge. Sollten Lehrbeauftragte mit Billigung der Hochschule bereits mit der vorgesehenen Lehrtätigkeit begonnen haben, ohne dass eine schriftliche Erteilung bzw. ein schriftlicher öffentlich-rechtlicher Vertrag vorliegt, wird der Lehrauftrag grundsätzlich als durch formlosen Verwaltungsakt erteilt angesehen. Leider kann in solchen Fällen formloser Erteilung eines öffentlich-rechtlichen Lehrauftrags nicht zu Gunsten der Lehrbeauftragten angenommen werden, dass die Hochschule stattdessen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründen wollte. Dies gilt auch, wenn die Hochschule damit gegen ihre eigenen Vorgaben verstoßen würde. Hinsichtlich der Erteilung eines Lehrauftrags wurde bisher von den Gerichten noch in keinem Fall die Nichtigkeit des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eigener Art angenommen. So kann sich die Hochschule letztendlich gefahrlos die bestehenden gesetzlichen Regelungen und eigenen Vorgaben zur Erteilung von Lehraufträgen missachten.

### **Umfang der Lehrtätigkeit**

Nach dem ursprünglichen Verständnis, sollten Lehrbeauftragte lediglich nebenberuflich an den Hochschulen tätig sein. Unklar bleibt in diesem Zusammenhang, bis zu welchem Umfang die Tätigkeit als Lehrbeauftragter noch als „nebenberuflich“ angesehen werden kann. Der Umfang der erteilten Semesterwochenstunden übersteigt nicht selten das Lehrdeputat von HochschulprofessorInnen oder Lehrkräften für besondere Aufgaben. Die faktische hauptberufliche Tätigkeit als Lehrbeauftragter hat jedoch keine nachteiligen Folgen für die jeweilige Hochschule.

### **Muss ein Lehrauftrag vergütet werden?**

Lehraufträge sind grundsätzlich zu vergüten, wenn der Lehrbeauftragte nicht ausdrücklich auf die Vergütung verzichtet. Von dieser Möglichkeit des nicht vergüteten Lehrauftrags machen die Hochschulen unter Ausnutzung der schwachen Rechtsstellung der Lehrbeauf-

tragen regen Gebrauch. Sie tun so, als würden Lehraufträge weiterhin überwiegend nebenberuflich von in einem anderen Beruf tätigen Praktikern ausgeführt, die damit nicht (jedenfalls nicht in erster Linie) ihr Einkommen bestreiten müssen. Den heute in großer Zahl anzutreffenden hauptberuflichen Lehrbeauftragten, die auf eine Vergütung ihrer Lehrtätigkeiten angewiesen sind, wird dieses Bild nicht mehr gerecht. Um den Missbrauch nicht vergüteter Lehraufträge durch die Hochschulen zu unterbinden müssten dringend Schutzvorschriften in die Landeshochschulgesetze aufgenommen werden.

### **Höhe der Vergütung**

Es existieren keine bundesweit geltenden Vergütungsregelungen für Lehrbeauftragte. Selbst in den Bundesländern gelten kaum noch übergreifende Vorgaben, so dass die Vergütung letztendlich durch die Richtlinien der einzelnen Hochschulen geregelt wird. Und auch diese geben nur einen Vergütungsrahmen vor und lassen Differenzierungen nach der Qualifikation der Lehrbeauftragten und der Bedeutung der angebotenen Lehrveranstaltung zu. Letztendlich entscheidend ist daher, welche Vergütung der einzelne Lehrauftrag tatsächlich vorsieht. Lehrbeauftragte an Universitäten bekommen in der Regel eine höhere Vergütung als solche an Fachhochschulen.

Selbst in den Bundesländern, in denen noch verbindliche Vorgaben existieren, werden meist nur Obergrenzen für die Vergütung festgesetzt. Für die Lehrbeauftragten selbst ist jedoch nicht die mögliche Höhe der Vergütungen entscheidend, sondern die tatsächlich gewährte. Die hierzu vorliegenden Zahlen bestätigen den subjektiven Eindruck vieler Lehrbeauftragter, unterbezahlt zu sein. So erhalten viele Lehrbeauftragte gar keine Vergütung oder weniger als 30,00 Euro pro Lehrveranstaltungsstunde.

### **Was wird vergütet?**

Sofern ein Lehrauftrag überhaupt vergütet wird, erfolgt diese Vergütung lediglich für die erteilten Lehrveranstaltungsstunden. Die Vergütung wird also nur insoweit gezahlt, wie die Lehrbeauftragten ihren Lehrauftrag auch tatsächlich erfüllen. D. h. ausgefallene Einzelstunden, die im Laufe des Semesters nicht nachgeholt werden, werden grundsätzlich nicht vergütet. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Lehrbeauftragten aufgrund von Krankheit verhindert sind. Eine „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“, wie bei den sonstigen Beschäftigten, gibt es nicht. Selbst wenn Lehrbeauftragte ohne eigenes Verschulden, durch Streik der Verkehrsbetriebe, Unwetter etc., ihren Lehrverpflichtungen nicht nachkommen können, steht ihnen kein Vergütungsanspruch für ausgefallene Stunden zu. Etwas anderes gilt nur, wenn der Grund für einen Ausfall dem Verantwortungsbereich der Hochschule zuzurechnen ist. Nach Auffassung der Hochschulen liegt es jedoch nicht in ihrem Verantwortungsbereich, für eine angemessene Beteiligung der Studierenden zu sorgen. Üblicherweise entfällt die Vergütungspflicht, wenn die Mindestanzahl von fünf HörerInnen unterschritten wird und die Lehrveranstaltung ausfällt.

Grundsätzlich nicht vergütet werden Vor- und Nachbereitungszeiten, Sprechstunden für die individuelle Betreuung sowie die Ausarbeitung, Abnahme und Bewertung der im Rahmen der angebotenen Veranstaltung üblichen Leistungsnachweise. Gleiches gilt für die Teilnahme an Institutssitzungen, Lehrstuhlkonferenzen und sonstigen Koordinationsveranstaltungen der Hochschulen, an denen die Lehrbeauftragten im Zusammenhang mit der ihnen übertragenen Lehre teilnehmen.

Wirken Lehrbeauftragte an Prüfungen mit, die außerhalb der übernommenen Lehrveranstaltungen und der dazu gehörigen Leistungskontrollen liegen, haben sie einen Anspruch auf eine Extravergütung. Modul-, Zwischen- und Abschlussprüfungen sind grundsätzlich nicht mehr Teil des Lehrauftrags. Es handelt sich dabei also um die Vergabe eines separaten Lehrauftrags. Ein Vergütungsanspruch für Prüfungstätigkeiten gilt aber nicht, wenn dieser ausgeschlossen wurde. Dieser Ausschluss kann auch im ursprünglichen Lehrauftrag festgelegt sein.

## **Sachkosten**

Eigene Sachkosten, die die Lehrbeauftragten für die Durchführung ihrer Lehrveranstaltungen benötigen (Computerprogramme, Papier, Stifte, Kopien etc.), sind grundsätzlich mit in der vereinbarten Vergütung enthalten. Dies gilt auch für Unterrichtsmaterialien für die Studierenden (Kopien etc.).

In den meisten Fällen können Lehrbeauftragte zwar – neben den Räumlichkeiten und der technischen Infrastruktur – unproblematisch auch die Lehrmaterialien der Hochschulen nutzen. Ein Anspruch darauf besteht aber grundsätzlich nicht. Die Hochschule könnte die Übernahme der Kosten im Nachhinein ablehnen. Gerade wenn ein höherer Sachaufwand für die Durchführung einer Lehrveranstaltung notwendig ist, sollte daher die Übernahme der damit verbundenen Kosten vorher explizit (am besten schriftlich) mit der Hochschule geregelt sein. Ansonsten sollten Sie die Kosten im eigenen Interesse gering halten. Lehrbeauftragte sind nicht verpflichtet, den Studierenden Unterrichtsmaterialien zur Verfügung zu stellen. Ebenso sollte die Nutzung von Arbeitsräumen an der Hochschule bei der Auftragserteilung schriftlich festgehalten werden, wenn diese in Aussicht gestellt wurde.

## **Reise- und Aufenthaltskosten**

Die Regelungen zur Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen sehen jedoch durchgehend vor, dass zusätzlich zu der vereinbarten Vergütung die Reise- und Aufenthaltskosten erstattet werden können, wenn Lehrbeauftragte außerhalb des Hochschulorts wohnen. Dies erfolgt auf Antrag der Lehrbeauftragten gemäß der bzw. in Anlehnung an die Dienstreiseverordnungen der jeweiligen Hochschulen oder einer entsprechenden Landesreisekostenverordnung und sollte ebenfalls im Lehrauftrag schriftlich fixiert werden.

### **Beendigung eines Lehrauftragsverhältnisses**

Das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis des Lehrbeauftragten endet zu dem bei der Erteilung bzw. im öffentlich-rechtlichen Vertrag bestimmten Zeitpunkt. Eine Kündigung im arbeitsrechtlichen Sinne muss nicht erfolgen. Jedoch enthalten Lehraufträge in der Regel bestimmte Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung. So z. B. wenn nicht eine bestimmte Mindestanzahl von TeilnehmerInnen der Lehrveranstaltung erreicht wird. Einige Hochschulen behalten sich sogar ein jederzeitiges Widerrufsrecht vor, das lediglich die Beachtung bestimmter Fristen vorsieht. Für Lehraufträge gilt zudem, dass die Hochschule „aus wichtigem Grund“ den ursprünglichen Verwaltungsakt widerrufen bzw. den zugrunde liegenden öffentlich-rechtlichen Vertrag durch Kündigung vorzeitig beenden kann, wenn die darin festgelegten Pflichten, insbesondere die Lehrverpflichtungen, von den Lehrbeauftragten nicht eingehalten wurden.

### **Habe ich einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung?**

Die aufeinander folgende Erteilung von befristeten Lehraufträgen begründet keinen Anspruch auf Erteilung eines daran anschließenden Lehrauftrags; die weitere Erteilung steht grundsätzlich im Ermessen der Hochschule.

### **Personalvertretung und akademische Selbstverwaltung**

Über die Vergabe von Lehraufträgen, deren Befristung und deren Beendigung entscheidet die Hochschule allein. Da die Lehrbeauftragten in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule im arbeitsrechtlichen Sinne stehen, hat insbesondere auch der Personalrat keinerlei Einflussmöglichkeit in diesen Fragen.

Einige Landeshochschulgesetze tragen inzwischen jedoch dem Umstand Rechnung, dass Lehrbeauftragte faktisch hauptberuflich an der Hochschule tätig sind, und räumen ihnen unter bestimmten Voraussetzungen den Status eines Mitglieds der Hochschule ein, was zur Folge hat, dass sie an der akademischen Selbstverwaltung partizipieren. In Nordrhein-Westfalen werden Lehrbeauftragte mit mindestens vier Lehrveranstaltungsstunden seit 2014 durch den Personalrat vertreten. (Siehe dazu den Abschnitt → Regelungen für Lehrbeauftragte in NRW in diesem Ratgeber)

Ausführliche Hintergrundinformationen zur rechtlichen Situation der Lehrbeauftragten findet sich in der Broschüre „Lehrbeauftragte“ im GEW-Shop.

## Literaturtipps

Buchholz, Götz: Der Ratgeber Selbstständige

DGB: Tipps für Selbstständige. Soziale Sicherung und wenn das Geld nicht reicht.

GEW: Jobben im Studium

GEW: Schwarzbuch Weiterbildung

GEW: Schwarzbuch 2. Arbeit in Integrationskursen

GEW: Steinbacher Appell. Gute Arbeit am Goethe-Institut

GEW: Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung



# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

weiblich

männlich

divers

## Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

## Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_

befristet bis \_\_\_\_\_

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges \_\_\_\_\_

Honorarkraft

in Elternzeit bis \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber\*in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt. **Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.**

**Vielen Dank – Ihre GEW**

## Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

## Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

## Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

## Mitgliedsbeitrag

- Beamt\*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger\*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner\*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

## Ihr Kontakt zur GEW

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Fax: 0711/21030-45  
info@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

### GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Fax: 089/53894-87  
info@gew-bayern.de  
www.gew-bayern.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Fax: 030/219993-50  
info@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Fax: 0331/27184-30  
info@gew-brandenburg.de  
www.gew-brandenburg.de

### GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Fax: 0421/33764-30  
info@gew-hb.de  
www.gew-bremen.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Fax: 040/440877  
info@gew-hamburg.de  
www.gew-hamburg.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt  
Telefon: 069/971293-0  
Fax: 069/971293-93  
info@gew-hessen.de  
www.gew-hessen.de

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/48527-0  
Fax: 0385/48527-24  
landesverband@gew-mv.de  
www.gew-mv.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Fax: 0511/33804-46  
email@gew-nds.de  
www.gew-nds.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/29403-01  
Fax: 0201/29403-51  
info@gew-nrw.de  
www.gew-nrw.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof  
Martinsstr. 17  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Fax: 06131/28988-80  
gew@gew-rlp.de  
www.gew-rlp.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Fax: 0681/66830-17  
info@gew-saarland.de  
www.gew-saarland.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947-412  
Fax: 0341/4947-406  
gew-sachsen@t-online.de  
www.gew-sachsen.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Fax: 0391/73134-05  
info@gew-lsa.de  
www.gew-lsa.de

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-150  
Fax: 0431/5195-154  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Fax: 0361/59095-60  
info@gew-thueringen.de  
www.gew-thueringen.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-201  
info@gew.de  
www.gew.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-0  
Fax: 030/235014-10  
parlamentsbuero@gew.de





[www.gew.de](http://www.gew.de)