

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



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



## Lehrbeauftragte

Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen  
Erarbeitet von Cord Würmann, Rechtsanwalt

Mit einem Positionspapier der GEW

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>Rechtlicher Rahmen für Lehrbeauftragte</b>	5
Öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art	6
Dozentinnen und Dozenten an privaten Hochschulen	7
Rechtsweg bei Streitigkeiten über den Lehrauftrag	8
Zustandekommen eines Lehrauftragsverhältnisses	8
Gesetzliche Voraussetzungen für die Erteilung eines Lehrauftrags	8
Umfang der Lehrtätigkeit	11
Freiheit der Lehre	11
Vergütung von Lehraufträgen	12
Höhe der Vergütung	12
Ersatz von Aufwendungen	15
Beendigung eines Lehrauftragsverhältnisses	17
Personalvertretung	18
Lehrbeauftragte als Mitglieder der Hochschule	18
Ausblick	20
<b>Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen – Positionspapier der GEW zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten an Hochschulen</b>	21

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
 Hauptvorstand  
 Verantwortlich: Andreas Keller (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)

Text: Cord Würmann  
 Redaktion: Sonja Staack  
 Lektorat: Andrea Vath  
 Gestaltung: Karsten Sporleder  
 Foto: Christian v. Polentz  
 Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

ISBN: 978-3-944763-13-2  
 Artikel-Nr.: 1530

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 0,50 Euro zzgl. Versandkosten.

**Juli 2015**

# Vorwort

Mehr als 90.000 Lehrbeauftragte arbeiten an den Hochschulen in Deutschland. In den letzten 15 Jahren hat sich ihre Zahl mehr als verdoppelt. Sie haben keinerlei Arbeitsplatzsicherheit und erhalten häufig nur einen Dumpinglohn. Viele haben parallel Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen, um mit der Vergütung auch nur halbwegs über die Runden zu kommen. Sie gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht einmal als Honorarkräfte, sondern stehen zu den Hochschulen in einem „öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art“. Damit fehlt ihnen nicht nur ein Anspruch auf den Mindestlohn, sie bekommen auch keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keinen bezahlten Urlaub. Der Arbeitgeber zahlt zudem für sie weder in die Kranken- und Pflegeversicherung noch in die Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

Die Lehrbeauftragten haben mit ihrem ersten bundesweiten Aktionstag am 6. November 2014 deutlich gemacht, dass sie diese Situation nicht länger akzeptieren. In mehr als 20 Städten gingen Lehrbeauftragte auf die Straße, informierten über ihre Situation und machten mit vielfältigen Aktionen auf den Handlungsbedarf in diesem Bereich aufmerksam. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterstützt die Proteste. Gleichzeitig lohnt es sich auch für Lehrbeauftragte, die eigenen Rechte zu kennen. Cord Würmann ist es zu verdanken, dass die GEW mit diesem Hintergrundpapier ausführliche Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen an die Hand geben kann.

„Mit der Ausbeutung von Dumping-Lehrkräften muss Schluss sein!“ Das fordert die GEW in ihrem Templiner Manifest für eine Reform der Personalstrukturen und Berufswege in der Wissenschaft ([www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)). Anlässlich des Aktionstages der Lehrbeauftragten hat die Bildungsgewerkschaft konkrete Vorschläge für eine Verbesserung der Situation von Lehrbeauftragten vorgelegt. Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhafte Aufgaben in Lehre und Prüfungswesen übernehmen, sind ihnen sozialversicherte Arbeitsverhältnisse anzubieten. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebotes weiterhin Lehraufträge vergeben werden, müssen Mindeststandards für Vergütung, Vertragslaufzeiten und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, welche die Situation der Lehrbeauftragten deutlich verbessern. Das Positionspapier der GEW ist im Anhang dieser Broschüre dokumentiert.

Es ist Zeit für ein Umdenken in der Personalpolitik der Hochschulen. Immer mehr Lehrbeauftragte sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen läuft. Sie übernehmen wichtige und verantwortungsvolle Aufgaben. Dafür verdienen sie einen anständigen Lohn und eine gute soziale Absicherung!

Dr. Andreas Keller  
Stellvertretender Vorsitzender und  
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

# Rechtlicher Rahmen für Lehrbeauftragte

// Cord Würmann, Rechtsanwalt //

Zu einem nicht unerheblichen Teil wird die Lehre an den staatlichen deutschen Hochschulen heute von Lehrbeauftragten übernommen. Lehrbeauftragte sind in sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Regelung der staatlichen Hochschulen als Teil des Lehrkörpers vorgesehen. Neben den Professorinnen und Juniorprofessoren, den Privatdozentinnen, Honorarprofessoren, Lehrkräften für besondere Aufgaben, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie studentischen Beschäftigten bilden sie somit einen der Eckpfeiler der Lehre und damit auch der Forschung an den deutschen Hochschulen.

§ 55 Hochschulrahmengesetz enthält eine noch immer allgemeingültige Definition dessen, was unter Lehrbeauftragten zu verstehen ist:

## § 55 Lehrbeauftragte

Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. An Kunsthochschulen können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr. Ein Lehrauftrag ist zu vergüten; dies gilt nicht, wenn der Lehrbeauftragte auf eine Vergütung verzichtet oder wenn die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird.

Direkte Anwendung findet das Hochschulrahmengesetz seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 jedoch nur noch für die Hochschulen des Bundes. Aufgrund der damit verbundenen Neuordnung der Gesetzgebungskompetenz zwischen dem Bund und den Ländern in der Hochschulpolitik fällt diese Regelungskompetenz nunmehr unter die alleinige Gesetzgebungshoheit der Bundesländer. Daher finden sich heute sämtliche verbindliche Regelungen zu den Lehrbeauftragten an den Hochschulen in den Ländern ausschließlich im jeweils am Sitz der Hochschule geltenden Landesrecht, zuallererst in den Landeshochschulgesetzen. Insgesamt kann konstatiert werden, dass die Regelungsdichte zu den Lehrbeauftragten in den Landeshochschulgesetzen nicht besonders hoch ist. Die Länder haben keinen großen Ehrgeiz darauf verwendet, in Bezug auf die Lehrbeauftragten ihre gewonnene Gestaltungskompetenz auszuüben. Sämtliche Landeshochschulgesetze haben die Lehrbeauftragten als Personalkategorie an den Hochschulen übernommen und sich dabei im Kern

an den hergebrachten rechtlichen Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes orientiert. Eine umfassendere Regelung war auch nicht notwendig, solange Lehrbeauftragte tatsächlich – entsprechend dem ursprünglichen Sinn und Zweck – nur in einem überschaubaren Rahmen in Nebentätigkeit und zur bloßen Ergänzung des Lehrangebots eingesetzt wurden. Erst durch deren massiven Einsatz in allen Bereichen der Lehre zum Zwecke der Kostenreduzierung sind Probleme entstanden, die einer (gesetzlichen) Lösung bedürfen. Aufgrund der geänderten Gesetzgebungskompetenz in Hochschulfragen ist jedes Bundesland nunmehr dafür verantwortlich, die Lösungen für diese Probleme selbst zu finden. Es zeigt sich, dass die Regelungen in den Landeshochschulgesetzen und die darauf basierenden Verordnungen der Landesregierungen in dieser Frage sehr unterschiedlich aussehen. Von einer für das gesamte Bundesgebiet einheitlichen Regelung sind wir weit entfernt.

Zudem hält in der Hochschulpolitik der Trend an, die Entscheidungskompetenzen der einzelnen Hochschulen zu vergrößern. Unter dem Stichwort „Flexibilisierung“ werden daher auch die Regelungskompetenzen, die Lehrbeauftragten betreffenden, weiter von den Landesparlamenten auf die Organe der Hochschulen übertragen. Dies betrifft insbesondere die Vergütung und die Mitwirkungsrechte von Lehrbeauftragten. Um einen vollständigen Überblick über die auf Lehrbeauftragte in Deutschland anwendbaren Vorschriften zu erhalten, müssen also – neben den Gesetzen und Verordnungen des jeweiligen Bundeslandes – auch die Regelungen (Satzungen, Richtlinien) der den Lehrauftrag erteilenden Hochschule (oder sogar der jeweiligen Fakultät) beachtet werden. Die angedeutete Entwicklung zu einer uneinheitlichen Ausgestaltung des Lehrauftragsverhältnisses wird dadurch noch weiter verstärkt werden.

### Öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art

Lehrbeauftragte werden durch die Erteilung des Lehrauftrags von den Hochschulen berufen. Dies unterscheidet die Lehrbeauftragten von den übrigen Lehrenden und sonstigen Bediensteten der Hochschulen. Durch die Erteilung des Lehrauftrags wird nach allgemeiner Auffassung kein zivilrechtliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwischen der erteilenden Hochschule und dem Lehrbeauftragten begründet, sondern ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art (Werner Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 637, spricht bei einem Lehrauftrag von einem „besonderen öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis“). Diese Klarstellung findet sich auch in den meisten Landeshochschulgesetzen.

Durch die Einführung eines solchen besonderen Rechtsverhältnisses ermächtigen die Landeshochschulgesetze die Hochschulen, Lehrbeauftragte ohne Rücksicht auf die ansonsten geltenden zivilrechtlichen Regelungen und sozialrechtlichen Verpflichtungen kurzfristig zu beschäftigen. Das Rechtsverhältnis der Lehrbeauftragten erinnert daher im Grundsatz weniger an einen normalen Arbeitsvertrag, sondern eher an ein öffentlich-rechtliches Beamtenverhältnis – jedoch selbstverständlich ohne die den Dienstherrn

treffenden umfangreichen Vorsorgepflichten (vgl. Werner Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 778; zur grundsätzlichen Zulässigkeit der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses für Lehrbeauftragte neben dem Beamtenverhältnis siehe Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 29. August 1975 – BVerwG VII C 60.72). Wie noch ausführlicher dargestellt werden wird, müssen Lehrbeauftragte hinsichtlich ihrer Tätigkeit auf die bei beamten- und arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen sonst üblichen Leistungen verzichten, die über die bloße Vergütung der geleisteten Lehre hinausgehen. So wird keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt und kein bezahlter Erholungsurlaub. Auch leistet die Hochschule keine Beiträge für die Altersabsicherung oder zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Da es sich bei Lehraufträgen um öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnisse handelt, können sie nur durch die Hochschulen erteilt werden, die dazu vom Gesetz ermächtigt sind. Gemäß den jeweiligen Landeshochschulgesetzen sind dies die staatlichen Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft. In der Regel sind diese als Körperschaften öffentlichen Rechts errichtet, neuerdings aber auch als öffentliche Stiftungen. Die in den Geltungsbereich fallenden staatlichen Hochschulen werden in den Landeshochschulgesetzen – zumeist in den ersten Paragraphen – explizit genannt.

### Dozentinnen und Dozenten an privaten Hochschulen

Daneben können Landeshochschulgesetze bestimmen, dass ihre Regelungen zu den Lehrbeauftragten auch auf „nichtstaatliche“ (vornehmlich kirchliche Einrichtungen, vgl. Art. 1 Abs. 1 und 3 Bayerisches Hochschulgesetz) sowie „staatlich anerkannte“ Hochschulen in privater Trägerschaft Anwendung finden. Dies muss jedoch in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen explizit vorgesehen sein. In der Regel ist die Vergabe der hier behandelten Lehraufträge im Sinne von § 55 Hochschulrahmengesetz beziehungsweise der Landeshochschulgesetze durch private Hochschulen daher nicht möglich oder wird nicht praktiziert, auch wenn diese staatlich anerkannt sein sollten. (Lehr-)Aufträge von Hochschulen in privater Trägerschaft sind damit in der Regel ausschließlich nach den geltenden zivilrechtlichen Regeln zu bewerten. Meist wird es sich dabei um Dienstverträge („Vertrag über eine freiberufliche Dozententätigkeit“) handeln. Soweit die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, könnte aber auch eine abhängige Beschäftigung, das heißt ein Angestelltenverhältnis vorliegen. Damit wäre dann der Anwendungsbereich des deutschen Arbeitsrechts mit seinem Arbeitnehmerschutz eröffnet. In der Regel werden derartige für die Hochschule unliebsame arbeitsrechtliche Folgen jedoch vertraglich soweit wie möglich ausgeschlossen. Rechtliche Auseinandersetzungen über diese Dienstverträge werden dementsprechend vor den Zivilgerichten oder gegebenenfalls vor den speziellen Arbeitsgerichten geführt.

### Rechtsweg bei Streitigkeiten über den Lehrauftrag

Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters von Lehraufträgen sind dagegen für Streitigkeiten über das Rechtsverhältnis zwischen Lehrbeauftragten und den staatlichen Hochschulen nicht die Arbeitsgerichte, sondern ausschließlich die Verwaltungsgerichte zuständig (BAG vom 15. April 1982 – 2 AZR 1111/79 – BAGE 38, 259, 263 ff.; BAG vom 27. Juni 1984 – 5 AZR 567/82 – BAGE 46, 218, 223; BAG vom 23. Juni 1993 – 5 AZR 248/92 – AP ZPO § 128 Nr. 10; BAG vom 22. September 1995 – 5 AZB 19/95; BAG vom 23. Mai 2001 – 5 AZR 370/99; BAG vom 18. Juli 2007 – 5 AZR 845/06). Das Bundesarbeitsgericht hat wegen der fehlenden Zuständigkeit bisher konsequent abgelehnt, Lehrbeauftragten Arbeitnehmerschutzrechte zuzugestehen, trotz der vergleichbaren Abhängigkeiten und Interessenlagen von Lehrbeauftragten und befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Da die Erteilung eines Lehrauftrags ein besonderes öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis begründet, finden also die zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffenen gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts darauf keine Anwendung.

### Zustandekommen eines Lehrauftragsverhältnisses

Üblicherweise wird das Lehrauftragsverhältnis durch einen Verwaltungsakt der Hochschule begründet, seltener durch einen beiderseitigen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Die Erteilung erfolgt also in der Regel einseitig durch die Hochschule, zumeist durch ihre Präsidentin oder ihren Präsidenten beziehungsweise ihre Rektorin oder ihren Rektor oder durch die Leitung der Fakultäten. Viele Landeshochschulgesetze eröffnen den Hochschulen zudem die Möglichkeit, die Zuständigkeit intern zu übertragen. Ob die Lehrbeauftragten formalrechtlich in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zur Hochschule oder sogar zum jeweiligen Bundesland stehen (so explizit § 56 Absatz 2 Satz 2 baden-württembergisches Landeshochschulgesetz), ist letztendlich für die Rechtsstellung der Lehrbeauftragten ohne Belang.

### Gesetzliche Voraussetzungen für die Erteilung eines Lehrauftrags

Als formale Voraussetzung für die Erteilung von Lehraufträgen bestimmen zum Teil die Richtlinien oder Satzungen der Hochschulen, dass die Erteilung der Schriftform bedarf. Für eine Erteilung durch Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrags sehen dies die Verwaltungsverfahrensgesetze der Länder ohnehin vor. Die Missachtung der Schriftform 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 oder ein schriftlicher öffentlich-rechtlicher Vertrag vorliegt, sind sie nicht rechtlos. Der Lehrauftrag ist in solchen Fällen grundsätzlich als durch formlosen Verwaltungsakt erteilt anzusehen. Der Inhalt des Lehrauftrags bestimmt sich dann nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Sollten keine entsprechenden Regelungen existieren, gilt im Zweifel das Gewohnheitsrecht, das

heißt das Rechtsverhältnis mit den Lehrbeauftragten unterliegt den hergebrachten Usancen an deutschen Hochschulen. 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 (vgl. LArbG Baden-Württemberg vom 15. Dezember 2010 – Az.: 13 Sa 78/10 – Rn. 34). Dies gilt auch, wenn die Hochschule damit gegen ihre eigenen Vorgaben verstoßen würde.

Zwar kann auch eine staatliche Hochschule mit einer Dozentin oder einem Dozenten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag über die Lehraufgaben von Lehrbeauftragten abschließen. Dann wäre kein öffentlich-rechtlicher Lehrauftrag erteilt. (In der Regel würde es sich dann aber nicht um Lehrbeauftragte, sondern etwa um Lehrkräfte für besondere Aufgaben handeln.) Jedoch muss dafür der Wille der Beteiligten zum Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags eindeutig erkennbar sein (vgl. BAG vom 3. November 1999 – 7 AZR 880/98 – Anmerkung: Das Bundesarbeitsgericht sieht in entsprechenden Fällen im Übrigen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis unter Umständen auch dann begründet, wenn die hochschulrechtlichen Landesgesetze keine Beschäftigung von Lehrbeauftragten im Angestelltenverhältnis vorsehen). Im Zweifel wird jedoch vom Bundesarbeitsgericht angenommen, dass die Hochschule als Behörde, die mittels Lehrauftrag öffentliche Aufgaben überträgt, in Form des öffentlichen Rechts und somit durch Verwaltungsakt handeln wollte (BAG vom 11. Februar 1987 – 5 AZR 18/86; BAG vom 23. Juni 1993 – 5 AZR 248/92 – mit weiteren Nachweisen). Der Wille der erteilenden Hochschule, einen öffentlich-rechtlichen Lehrauftrag zu erteilen, wird sogar noch in den (seltenen) Fällen angenommen, in denen die Hochschule, wie bei einem Arbeitsverhältnis, die Hälfte der üblichen Sozialabgaben der Lehrbeauftragten übernommen hat (vgl. VG Gelsenkirchen vom 20. Dezember 2006 – 12 K 414/03 – Rn. 5, 19; OVG Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 2009 – 6 A 345/07 – Rn. 8).

Die Bindungswirkung des Verwaltungsakts entfällt nur, wenn der zugrunde liegende Verwaltungsakt an einem besonders schweren Fehler leidet und damit nichtig ist (vgl. BAG vom 23. Juni 1993 – 5 AZR 248/92; BAG vom 22. September 1995 – 5 AZB 19/95). Auch bei einem offensichtlichen Verstoß gegen die Vorgaben des geltenden Landeshochschulgesetzes durch die Hochschule ist die Nichtigkeit jedoch in der Regel nicht gegeben (vgl. BAG vom 22. September 1995 – Aktenzeichen 5 AZB 19/95). 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 die Hochschule letztlich gefahrlos die bestehenden gesetzlichen Regelungen und eigenen Vorgaben zur Erteilung von Lehraufträgen missachten. Schwerwiegende nachteilige Folgen müssen die Hochschulen nicht befürchten. So hat es auf die Wirksamkeit der Erteilung auch keinen Einfluss, wenn von den Hochschulen an einzelne Lehrbeauftragte über den Umfang einer Nebentätigkeit hinaus Lehraufträge vergeben werden, selbst wenn dies gesetzlich ausdrücklich ausgeschlossen ist (BAG vom 22. September 1995 – Aktenzeichen 5 AZB 19/95).

Auch die persönlichen Anforderungen, die sämtliche Landeshochschulgesetze an die Lehrbeauftragten für die Erteilung eines Lehrauftrags stellen, sind letztlich nur Anhaltspunkte und nicht zwingende Eignungsvoraussetzungen. Lehrbeauftragte sollen nach sämtlichen Landeshochschulgesetzen erstens ein abgeschlossenes Hochschulstudium haben, zweitens die pädagogische Eignung vorweisen sowie drittens – im Hinblick auf den ursprüngliche Sinn und Zweck von Lehraufträgen – praktische Erfahrung mitbringen. Die praktische Erfahrung sollte wohl über mehrere Jahre erworben worden sein (lediglich Art. 31 in Verbindung mit Art. 7 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz spricht konkret von mindestens drei Jahren). Was genau darunter zu verstehen ist und ob die Erfahrung außerhalb des Hochschulbereichs erworben sein muss, wird in der Regel von den Landeshochschulgesetzen nicht vorgegeben. Fehlende Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule ist zumeist ebenfalls kein Hindernis. Auch die pädagogische Eignung wird vor der Erteilung von den Hochschulen in der Regel nicht geprüft. Das mögliche Fehlen von gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Lehrauftrags darf den Lehrbeauftragten nach dessen Erteilung nicht zum Nachteil gereichen. Die Hochschule bleibt grundsätzlich an den Lehrauftrag gebunden. Die genannten Kriterien sind also nicht für ein wirksames Lehrauftragsverhältnis notwendig. Aufgrund hervorragender fachbezogener beruflicher Leistungen außerhalb der Hochschule könnte daher sogar ein wirksamer Lehrauftrag an eine Dozentin oder einen Dozenten ohne abgeschlossenes Studium erteilt werden (vgl. Werner Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 779).

Daher kann das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis beim Fehlen der gesetzlichen Voraussetzungen allerdings auch nicht gemäß § 140 BGB einfach in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden – selbst in den Fällen einer nichtigen Erteilung des Lehrauftrags (LArbG Baden-Württemberg vom 15. Dezember 2010 – Az.: 13 Sa 78/10 – Rn. 40, Berufung auf die Rechtsprechung zum nichtigen Beamtenverhältnis BAG, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 5 = BeckRS 2005, 43005 [zu I 2bee]; BAG vom 24. April 1997, BAGE 85, 351 [355f.] = NZA 1997, 1045; BVerwG 22. Februar 1996, BVerwGE 100, 280 = NJW 1996, 2175). Auf den dargelegten Umstand, dass durch Erteilung eines Lehrauftrags kein Anspruch der Lehrbeauftragten auf Anstellung als hauptamtliche Lehrkraft entsteht, wird in den schriftlichen Lehraufträgen oder in den entsprechenden Richtlinien der Hochschulen in der Regel ausdrücklich hingewiesen. Der Grundsatz, dass ein Lehrauftragsverhältnis nicht in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis umgedeutet werden kann, gilt auch, wenn Lehrbeauftragte sich über die im Lehrauftrag vorgesehene Stundenzahl hinaus engagieren, selbst wenn dies mit Billigung und zum unbestrittenen Nutzen der Hochschule erfolgt ist (vgl. VG Freiburg vom 26. Januar 2011 – 1 K 956/10 – im Falle eines Lehrbeauftragten an einer Musikhochschule, der im Hinblick auf sein großes Engagement die unbefristete Weiterbeschäftigung auf einer zu schaffenden Hochschullehrerstelle verlangte).

### Umfang der Lehrtätigkeit

Nach dem – bereits mehrfach beschriebenen – ursprünglichen Verständnis sollten Lehrbeauftragte lediglich nebenberuflich an den Hochschulen tätig sein. Diese Vorgabe findet sich zum Teil bis heute in den einschlägigen Normen der Landeshochschulgesetze. Unklar bleibt in diesem Zusammenhang, bis zu welchem Umfang die Tätigkeit als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter als „nebenberuflich“ angesehen werden kann. Ist die Schwelle zur hauptberuflichen Tätigkeit bereits überschritten, wenn Lehrbeauftragte mehr als die Hälfte des üblichen Lehrdeputats einer Professorin beziehungsweise eines Professors absolvieren? Oder soll der Maßstab die Hälfte der üblichen Lehraufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben sein? Da Lehrbeauftragte – anders als Professorinnen und Professoren – nicht in der Forschung an den Hochschulen beteiligt sind, spricht einiges dafür, sich in dieser Frage an den Lehrkräften für besondere Aufgaben zu orientieren. Daraus würde sich ergeben, dass Lehrbeauftragte in der Regel höchstens acht Semesterwochenstunden an einer Hochschule lehren dürften. Dies entspricht 240 Lehrveranstaltungsstunden pro Jahr (vgl. Stellungnahme des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 03. November 2011, Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 15/832, Seite 3). Dies hat zur Konsequenz, dass Hochschulen in der Regel nur Einzellehraufträge erteilen, die im Umfang unterhalb dieser Grenze liegen.

Letztlich erübrigen sich solche Überlegungen jedoch. Die eingangs beschriebene Entwicklung zeigt, dass trotz solcher Vorgaben nicht verhindert werden konnte, dass eine große Anzahl von Dozentinnen und Dozenten mittlerweile hauptberuflich als Lehrbeauftragte tätig werden. Durch die dezentrale Vergabe der Lehraufträge kann bereits innerhalb einer Hochschule kaum sichergestellt werden, dass nicht mehrere Lehraufträge an eine Person vergeben werden, deren Gesamtumfang über der beschriebenen Nebentätigkeitsgrenze liegt. Gar nicht verhindern lässt sich dies, wenn einer Person mehrere Lehraufträge von unterschiedlichen Hochschulen erteilt werden. Die faktische hauptberufliche Tätigkeit als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter hat auch keine nachteiligen Folgen für die jeweilige Hochschule. Dies wäre wohl nur gegeben, wenn durch die Verletzung der gesetzlichen Vorgaben und der eigenen Richtlinien ein ordentliches Beschäftigungsverhältnis entstehen würde. Wie bereits oben dargelegt, ist dies nach der einhelligen Rechtsauslegung der Gerichte jedoch nicht der Fall.

### Freiheit der Lehre

Bei der Ausgestaltung der Lehre unterliegen die Lehrbeauftragten keinem Weisungsrecht durch die Hochschule. Die Freiheit der Lehre hinsichtlich Inhalt und Methode gilt auch für Lehrbeauftragte. Vorgaben gibt es nur, soweit Studien- und Prüfungsordnungen sowie Modulbeschreibungen bestimmte Lehrgegenstände vorgeben und diese prüfungsrelevant sind. Allerdings ist Gegenstand von Lehraufträgen gerade, dass vorgegebene Inhalte abgearbeitet werden müssen.

### Vergütung von Lehraufträgen

Zunächst wird in sämtlichen Landeshochschulgesetzen ausdrücklich bestimmt, dass Lehraufträge grundsätzlich zu vergüten sind, wenn der oder die Lehrbeauftragte nicht ausdrücklich auf die Vergütung verzichtet. Die Klarstellung hinsichtlich der grundsätzlichen Entgeltlichkeit eines Lehrauftrags schien den Gesetzgebern offensichtlich notwendig zu sein. Es herrscht nämlich – auch bei den Entscheidungsträgerinnen und -trägern in den Hochschulen – noch immer die Ansicht vor, dass die im Erwerbsleben stehenden Praktikerrinnen und Praktiker im Rahmen eines Lehrauftrags „vor allem aus Freude an der Aufgabe bereit sind, der Hochschule ohne Vergütung zu dienen“ (so z. B. Werner Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 780). Wie oben bereits näher dargelegt, ist jedoch der ursprüngliche Zweck von Lehraufträgen, hauptberuflich außerhalb der Hochschulen tätige Spezialistinnen und Spezialisten zu gewinnen, um Praxisbezug in der Lehre herzustellen, mittlerweile nicht mehr die Regel. Den heute in großer Zahl anzutreffenden hauptberuflichen Lehrbeauftragten, die auf eine Vergütung ihrer Lehrtätigkeiten angewiesen sind, wird dieses Bild nicht mehr gerecht.

Damit durch unentgeltliche Lehraufträge nicht die legitimen Interessen der hauptberuflichen Lehrbeauftragten an einer angemessenen Vergütung unterminiert werden, wäre daher zu überlegen, die Möglichkeit zur Vergabe unbezahlter Lehraufträge grundsätzlich nicht mehr vorzusehen. Im Rahmen der Novellierung von § 120 des Berliner Landeshochschulgesetzes wurde diesem Problem bereits Rechnung getragen. Ein schriftlicher Verzicht auf eine Lehrauftragsvergütung ist danach erst „nach Erteilung des Lehrauftrags“ möglich. Die Vergabe von unbezahlten Lehraufträgen ist damit rechtlich nicht mehr zulässig, da erst nach der Erteilung auf die Vergütung verzichtet werden kann. Lediglich eine Klarstellung ist dagegen der Hinweis in den Landeshochschulgesetzen, dass ein Lehrauftrag für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht vergütet werden muss, wenn diese den Lehrauftrag im Rahmen ihrer Hauptbeschäftigung ausführen.

### Höhe der Vergütung

Bundesweit geltende Vergütungsregelungen für Lehrbeauftragte existieren nicht. Eine länderübergreifende „Empfehlung über Lehrauftragsvergütungen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen“ der Kultusministerkonferenz (KMK) (Beschluss der KMK vom 1. Februar 2001) wurde angesichts der Ausweitung autonomer Entscheidungsbefugnisse der Hochschulen per Beschluss vom 19. September 2003 aufgehoben (bestätigt durch Beschluss vom 28. Februar 2007). Auch die für sämtliche Hochschulen in einem Bundesland verbindlichen Verordnungen der zuständigen Landesministerien zur Frage der Vergütungshöhe werden immer weniger. Der Trend zur Dezentralisierung schreitet auch hier voran, so dass die Vergütung durch die Richtlinien der einzelnen Hochschulen geregelt wird. Und auch diese geben grundsätzlich nur einen Vergütungsrahmen vor und lassen unterschiedliche Vergütungen zu. Entscheidend ist daher, welche Vergütung der einzelne Lehrauftrag tatsächlich vorsieht.

Dennoch lassen sich einige allgemeine Grundsätze ausmachen: Lehrbeauftragte an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen bekommen in der Regel eine höhere Vergütung als solche an Fachhochschulen. Je nach Qualifikation der Lehrbeauftragten und der Bedeutung der angebotenen Lehrveranstaltungen sind von den Hochschulen Abstufungen vorgesehen. In der Regel wird zwischen Lehrbeauftragten mit den Aufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben und solchen, die Lehraufgaben wie Professorinnen und Professoren wahrnehmen, unterschieden. Die Vergütung kann sich noch erhöhen, wenn die Lehrveranstaltungen eine besondere Bedeutung haben oder mit einer besonderen Belastung verbunden sind. Letztlich hängt es jedoch von den jeweiligen Entscheidungsträgerinnen und -trägern an den Hochschulen ab, welche Lehraufträge für welche Veranstaltung wie honoriert werden.

Schlussendlich gilt also die im Lehrauftrag festgesetzte Vergütungshöhe. Wenn diese – selbst gemessen an den eigenen Vorgaben der Hochschule – unangemessen gering ausfällt, besteht grundsätzlich kein Anspruch der Lehrbeauftragten auf eine darüber hinaus gehende „angemessene“ Vergütung. Etwas anderes würde nur gelten, wenn im Lehrauftrag gar keine Vergütungshöhe bestimmt und auf eine Vergütung nicht ausdrücklich verzichtet wurde. Dann wäre die angemessene Vergütung anhand der Kriterien in den geltenden Verordnungen und Richtlinien vom Verwaltungsgericht festzusetzen. Wie die zunehmende Gestaltungshoheit der Hochschulen bei der Festlegung der Höhe der Vergütung von Lehraufträgen zeigt, hält sich die Politik in dieser Frage bewusst zurück. Dadurch, dass sie ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten nicht nutzt, eröffnet sie einen Wettbewerb, der – zumindest zurzeit – den Preis für die Lehre zu Ungunsten der Lehrbeauftragten niedrig hält.

Selbst in den Bundesländern, in denen noch verbindliche Vorgaben existieren, werden bezeichnender Weise vornehmlich verbindliche Obergrenzen für die Vergütung festgesetzt. So sieht die aktuelle vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Mecklenburg-Vorpommern erlassene Richtlinie über die Vergabe von Lehraufträgen für jede Einzelstunde eine Vergütung bis zu 55,88 Euro vor (vgl. Anlage zur Richtlinie über die Vergabe von Lehraufträgen [Lehrauftragsrichtlinie], Erlass des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 9. Januar 2003, geändert durch Richtlinie vom 30. September 2008 – VII 300 A Az 3121-01/008). Diesen Spitzenwert können jedoch nur Lehrbeauftragte an Universitäten und der Hochschule für Musik und Theater Rostock erreichen, wenn „Lehrveranstaltungen eine besondere Bedeutung haben oder mit einer besonderen Belastung verbunden sind“. Außerdem steht den Lehrbeauftragten an den besagten Einrichtungen lediglich eine Vergütung bis zu 23,01 Euro je Einzelstunde zu, wenn sie „mit den Aufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben“ betraut sind, „die ein Studium an einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule abgeschlossen haben oder entsprechend qualifiziert sind“. Selbst wenn diese Lehrbeauftragten „Lehraufgaben wie Professorinnen oder Professoren wahrnehmen“, steht ihnen lediglich eine Vergütung bis zu 39,44 Euro zu. Lehrbeauftragte an den Fachhochschulen müssen sogar mit noch weniger rechnen: „Lehrbeauftragte mit den Aufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben“ können hier nur mit bis zu 17,30 Euro

erhalten. Für Lehrbeauftragte, deren Lehrveranstaltungen eine besondere Bedeutung haben oder mit einer besonderen Belastung verbunden sind, ist die Vergütung an Fachhochschulen bei 39,44 Euro je Einzelstunde gedeckelt. Diese Werte dürfen nur jeweils um bis zu 30 Prozent und nur in Fächern überschritten werden, „in denen ein angemessenes Lehrangebot auf andere Weise nicht sichergestellt werden kann“. Bei Einverständnis des Drittmittelgebers können die Beträge um bis zu 100 Prozent erhöht werden.

Für das Land Berlin schreibt der Senat seit dem 1. April 2008 den Hochschulen eine „angemessene“ Vergütung vor. Diese muss mindestens 21,40 Euro je Einzelstunde betragen (vgl. Ausführungsvorschriften über die Vergütung von Lehraufträgen vom 27. November 2007, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Amtsblatt 64 vom 7. Dezember 2007). Auf dieser Grundlage werden die Hochschulen ermächtigt, eigene Richtlinien zur Vergütung zu erlassen. Übereinstimmend haben die drei großen Berliner Universitäten das oben beschriebene übliche dreistufige Vergütungsmodell festgeschrieben. Die vorgeschriebene Mindestvergütung ist als fester Regelsatz für Lehrbeauftragte mit den Aufgaben von Lehrkräften für besondere Aufgaben vorgesehen. Eine Abweichung um bis zu 50 Prozent soll davon nur bei „dringendem Lehrbedarf“ möglich sein. Für Lehrbeauftragte mit den Aufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sehen die internen Richtlinien Vergütungen bis zu 36,70 Euro je Einzelstunde vor, bei Fächern mit besonderer Bedeutung oder bei besonderer Belastung bis zu 52 Euro. Ein Blick in die entsprechenden Richtlinien der Hochschulen in Deutschland zeigt, dass die Vorgaben für die Vergütung von Lehraufträgen bundesweit vergleichbar sind. Damit orientieren sich die Hochschulen bei der Vergütung von Lehraufträgen durchgehend an den Beträgen, die bereits die seit 2003 aufgehobenen Empfehlungen der Kultusministerkonferenz vorsah.

Für die Lehrbeauftragten selbst ist natürlich nicht die mögliche Höhe der Vergütung entscheidend, wie sie die Richtlinien der Hochschulen als Rahmen vorgeben, sondern die von den Hochschulen tatsächlich gewährte Vergütung. Die hierzu bisher vorliegenden Zahlen bestätigen den subjektiven Eindruck vieler Lehrbeauftragten, unterbezahlt zu sein. So erhalten die meisten Lehrbeauftragten an den Berliner Hochschulen gar keine Vergütung oder weniger als 30 Euro pro Lehrveranstaltungsstunde (Stand Dezember 2013, vgl. Antwort des Berliner Senats vom 27. Januar 2013 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Lars Oberg (SPD) vom 1. November 2013 zur Situation der Lehrbeauftragten an den Berliner Hochschulen, Berliner Abgeordnetenhaus, Drucksache 17/12 848). An den Hochschulen in Thüringen sieht die finanzielle Lage für Lehrbeauftragte ähnlich aus. Die durchschnittliche Vergütung lag im selben Erhebungszeitraum an der Technischen Universität Ilmenau und der Fachhochschule Schmalkalden zwischen 20 und 30 Euro pro Einzelstunde, an sämtlichen Fakultäten der Fachhochschule Erfurt sogar lediglich bei rund 20 Euro (vgl. Antwort des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 25. Mai 2010 auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Hennig [DIE LINKE] zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Lehrbeauftragten an Thüringer Hochschulen, Thüringer Landtag, Drucksache 5/1024).

### Ersatz von Aufwendungen

Die Vergütung der Lehraufträge erfolgt lediglich für die absolvierten Lehrveranstaltungsstunden. Dies entspricht der hergebrachten Praxis und wird so in den entsprechenden Richtlinien der Hochschulen und sogar in einigen Landeshochschulgesetzen festgeschrieben. Dementsprechend findet sich dies in den Lehraufträgen. Die Vergütung wird also nur insoweit gezahlt, wie die Lehrbeauftragten ihren Lehrauftrag auch tatsächlich erfüllen. Das heißt, 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 ersatzlos ausgefallene Einzelstunden 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 wird daher in den Richtlinien der Hochschulen oder im Lehrauftrag selbst festgelegt, dass die Vergütungspflicht entfällt, wenn die übliche Mindestanzahl von fünf Teilnehmenden für die Lehrveranstaltung unterschritten wird. Die Hochschule entledigt sich auf diesem Wege des finanziellen Risikos, einen Lehrauftrag für eine Lehrveranstaltung zu vergeben, die letztlich gar nicht gebraucht wird.

Eine Vergütung des darüber hinausgehenden notwendigen Aufwands für die Vor- und Nachbereitung der einzelnen Lehrveranstaltungsstunden ist nicht üblich und wird daher in der Regel bereits durch Verordnungen der Länder oder durch die Hochschulen ausgeschlossen. Nicht vergütet werden ebenfalls angebotene 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 (vgl. beispielhaft Nr. 2.3 der Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Vergütung von nebenamtlichem/nebenberuflichem Unterricht, UVergVwV).

Wirken Lehrbeauftragte jedoch 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, der seinerseits den oben bereits geschilderten Grundsätzen unterliegt. Die Höhe der dafür fälligen Vergütung wird zum Teil in Verwaltungsvorschriften der Länder (vgl. beispielhaft Nr. 3 Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Vergütung von nebenamtlichen/nebenberuflichen Prüfungs-

tätigkeiten, PrüfVergVwV) oder in Richtlinien der Hochschulen festgelegt. Die Universitäten in Berlin sehen dafür 15,30 Euro pro Stunde vor (§ 5 Abs. 4 der Richtlinie der Humboldt-Universität zu Berlin zur Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen; Nr. 8 der Richtlinie der Freien Universität Berlin über die Höhe der Lehrauftragsvergütung; Nr. 6 der Richtlinie der Technischen Universität Berlin über die Vergütung von Lehraufträgen). Dieser Stundensatz gilt zunächst für die Teilnahme an mündlichen Prüfungen. Die Freie Universität Berlin gewährt diesen Stundensatz zudem auch für die „Durchsicht von Prüfungsarbeiten“, ebenso die Technische Universität Berlin, die sich jedoch vorbehält, den für die Korrekturen und Begutachtungen der Arbeiten aufzuwendenden Zeitaufwand aufgrund von Erfahrungssätzen festzulegen und nur diesen zu vergüten. Letztlich kommt es damit zu einer pauschalen Vergütung je Prüfungsarbeit, wie sie auch die Humboldt-Universität zu Berlin vorsieht: Klausuren bis zu 8 Euro; Hausarbeiten, Studienarbeiten bis zu 21 Euro; Bachelorarbeiten bis zu 35 Euro; Master-, Magister-, Diplomarbeiten bis zu 70 Euro. Ein Vergütungsanspruch für Prüfungstätigkeiten gilt aber nicht, wenn dieser ausgeschlossen wurde. Dieser Ausschluss kann auch im ursprünglichen Lehrauftrag festgelegt werden.

Eigene Sachkosten, die die Lehrbeauftragten für die Durchführung ihrer Lehrveranstaltungen benötigen (wie Software, Büromaterial, Kopien), sind grundsätzlich in der vereinbarten Vergütung enthalten. Dies gilt auch für Unterrichtsmaterialien für die Studierenden (wie etwa Kopien). In den meisten Fällen können Lehrbeauftragte zwar – neben den Räumlichkeiten und der technischen Infrastruktur – unproblematisch auch die Lehrmaterialien der Hochschulen nutzen, ein Anspruch hierauf 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 die Lehrbeauftragten 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.

Die Regelungen zur Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen sehen 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 beziehungsweise in Anlehnung an die Dienstreiseverordnung der jeweiligen Hochschule oder einer entsprechenden Landesreisekostenverordnung. Zumeist behalten sich die Hochschulen in ihren Richtlinien jedoch vor, Reisekosten nur im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel im Nachhinein zu gewähren. In diesen Fällen können sich Lehrbeauftragte nur auf die Übernahme der Reisekosten verlassen, wenn dies ebenfalls im schriftlichen Lehrauftrag festgelegt wird. Ein von vornherein rechtssicherer Anspruch auf Erstattung dieser Aufwendungen besteht nur in

diesem Fall. Dies sollte Lehrbeauftragte aber nicht davon abhalten, gegebenenfalls eine Reisekostenerstattung zu beantragen. Wirklich aussichtslos ist das nur, wenn die Erstattung im Lehrauftrag explizit ausgeschlossen ist, was den Hochschulen grundsätzlich immer möglich ist.

### Beendigung eines Lehrauftragsverhältnisses

Das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis des Lehrbeauftragten endet zu dem bei der Erteilung oder im öffentlich-rechtlichen Vertrag bestimmten Zeitpunkt. Eine Kündigung im arbeitsrechtlichen Sinne muss nicht erfolgen. In dieser Hinsicht ist das Lehrauftragsverhältnis mit einem befristeten Arbeitsverhältnis vergleichbar. Genauso wie dieses kann der Lehrauftrag grundsätzlich nicht vorzeitig vom Auftraggeber beendet werden. Jedoch enthalten Lehraufträge in der Regel bestimmte Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung, zum Beispiel wenn eine bestimmte Mindestanzahl von Teilnehmenden der Lehrveranstaltung nicht erreicht wird. Einige Hochschulen behalten sich sogar ein jederzeitiges Widerrufsrecht vor, das lediglich die Beachtung bestimmter Fristen vorsieht. Im Hinblick auf die besonderen öffentlich-rechtlichen Grundlagen des Rechtsverhältnisses müssen die Lehrbeauftragten dies in der Regel wohl akzeptieren. Anders als im Arbeitsrecht existiert leider keine Rechtsprechung, die eine solche Benachteiligung für unzulässig erklärt.

Für Lehraufträge gilt zudem, dass die Hochschule „aus wichtigem Grund“ den ursprünglichen Verwaltungsakt widerrufen beziehungsweise 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. Aber auch die Lehrbeauftragten können sich auf ihr Recht berufen, das Lehrauftragsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, wenn die Hochschule ihrerseits ihre Pflichten verletzt. In diesen Fällen bestünde dann aber kein Anspruch auf die Vergütung für die nicht mehr zu erbringende Lehrleistung. Der Anspruch auf die erbrachte Leistung bliebe natürlich erhalten.

Es kann auch ein unbefristeter Lehrauftrag erteilt werden. Dieser würde dann erst mit seinem Widerruf enden.

Die aufeinander folgende Erteilung von befristeten Lehraufträgen begründet grundsätzlich keinen Anspruch der oder des Lehrbeauftragten auf einen unbefristeten beziehungsweise auf Erteilung eines daran anschließenden Lehrauftrags; die weitere Erteilung steht grundsätzlich im Ermessen der Hochschule (vgl. VG Gelsenkirchen vom 20. Dezember 2006 – 12 K 414/03 – für einen Fall, bei dem ein Lehrauftrag nach über 17 Jahren nicht mehr verlängert wurde; durch Nichtzulassung der gegen das Urteil gerichteten Beschwerde wurde das Urteil auch durch die nächste Instanz bestätigt: OVG Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 2009 – 6 A 345/07). Wie andere arbeitsrechtliche Grundsätze auch lässt sich die

Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen nicht auf Lehraufträge übertragen. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch für Lehrbeauftragte besteht nur, wenn das Ermessen von der Hochschule fehlerhaft (willkürlich) ausgeübt worden ist oder zuvor eine schriftliche Zusicherung im Sinne des § 38 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz abgegeben wurde.

### Personalvertretung

Über die Vergabe von Lehraufträgen, deren Befristung und deren Beendigung entscheidet die Hochschule im Allgemeinen selbst. Da die Lehrbeauftragten in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule im arbeitsrechtlichen Sinne stehen, hat insbesondere auch der Personalrat als Personalvertretung der Beschäftigten – anders als bei den angestellten Lehrkräften – in der Regel keinerlei Einfluss in diesen Fragen. Auch wenn die Interessen der Lehrbeauftragten mit denen der angestellten Lehrkräfte vergleichbar sind, können diese daher durch den Personalrat nicht vertreten werden. Eine Ausnahme bildet seit kurzem Nordrhein-Westfalen, wo Lehrbeauftragte mit mindestens vier Lehrveranstaltungsstunden als Beschäftigte im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes gelten und entsprechend vom Personalrat vertreten werden (§ 5 Landespersonalvertretungsgesetz NRW).

### Lehrbeauftragte als Mitglieder der Hochschule

Obwohl unter der Geltung des alten Hochschulrahmengesetzes als Teil des Lehrkörpers an Hochschulen anerkannt, waren Lehrbeauftragte grundsätzlich nicht kooperationsrechtlich in die Hochschule integriert. Sie waren nach hergebrachtem Verständnis also keine Mitglieder der Hochschulen. Dem entsprechend waren sie in den Gremien der Hochschulen nicht vertreten. Dies war im Hochschulrahmengesetz zwar nicht explizit bestimmt, gemäß § 36 Hochschulrahmengesetz konnten jedoch nur diejenigen Mitglieder der Hochschule sein, die dort „nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich“ tätig waren. Da Lehrbeauftragte ihre Tätigkeit – entsprechend dem damaligen Leitbild des Gesetzes – nur befristet und nebenberuflich ausüben, konnten sie also keine Mitglieder der Hochschulen sein. Sie besaßen damit grundsätzlich weder das aktive noch das passive Wahlrecht für die Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen (VGH Mannheim, WissR 10 [1977], 266). Wortgleiche oder zumindest inhaltlich vergleichbare Regelungen, nach denen sich die Mitgliedschaft nach der hauptberuflichen Tätigkeit an der Hochschule richtet, finden sich noch immer in den meisten Landeshochschulgesetzen. Nachdem immer mehr Lehrbeauftragte aber dauerhaft und hauptberuflich an den Hochschulen tätig sind, kann diesen die Mitgliedschaft – zumindest in diesen Fällen – eigentlich nicht mehr unter Hinweis auf die Gesetzeslage verwehrt werden. Der Ausschluss der Lehrbeauftragten von den Willensbildungsprozessen der Hochschule lässt sich dann nicht mehr mit der hergebrachten Argumentation rechtfertigen.

Daher haben einige Landeshochschulgesetze mittlerweile den veränderten Verhältnissen Rechnung getragen und den Lehrbeauftragten die Mitgliedschaft zuerkannt. Der hergebrachten Logik des Hochschulrahmengesetzes folgend werden die Lehrbeauftragten in Schleswig-Holstein Mitglieder der Hochschule, wenn sie sich länger als zwei Jahre mit mindestens der Hälfte der Lehrverpflichtung einer Professorin beziehungsweise eines Professors an der Lehre der Hochschule beteiligen und sie weder Mitglieder einer anderen Hochschule sind noch hauptberuflich eine andere Tätigkeit wahrnehmen (§ 13 Absatz 1 Nr. 2 Schleswig-Holsteinisches Landeshochschulgesetz). Sie gehören dann zur Mitgliedergruppe des „wissenschaftlichen Dienstes“ und sind gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 zur Mitwirkung an der Selbstverwaltung berechtigt und verpflichtet. Sie haben somit das aktive und passive Wahlrecht für die Hochschulgremien. Noch weiter geht § 43 I Nr. 6 des Berliner Landeshochschulgesetzes: Lehrbeauftragte an den Hochschulen im Land Berlin sind danach uneingeschränkt deren Mitglieder. Einzige Bedingung ist, dass sie sich für die Mitgliedschaft in einer der Berliner Hochschulen entscheiden müssen, sollten sie an mehreren Hochschulen Lehraufträge innehaben. Sie werden in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugerechnet.

Gemäß § 50 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 55 Abs. 2 Nr. 6 des Landeshochschulgesetzes von Mecklenburg-Vorpommern sind Lehrbeauftragte zwar auch Mitglieder der Hochschule, sie können jedoch nicht in Ämter und Gremien der Hochschule gewählt werden. Ihnen steht somit kein passives, wohl aber ein aktives Wahlrecht zu. Hiervon abweichend sind Lehrbeauftragte in Bayern gemäß Art. 17 Abs. 1 des Bayerischen Landeshochschulgesetzes zwar ebenfalls Mitglieder der Hochschule, ihnen steht jedoch keinerlei Wahlrecht zu. Andere Landeshochschulgesetze eröffnen die Möglichkeit, Lehrbeauftragte durch eine Bestimmung in der Grundordnung der Hochschule die Mitgliedschaft zuzuerkennen (§ 8 Hamburgisches Landeshochschulgesetz; § 36 rheinland-pfälzisches Landeshochschulgesetz; obwohl nicht explizit im Landeshochschulgesetz vorgesehen, gilt dies wohl auch für die Lehrbeauftragten in Baden-Württemberg, vgl. Stellungnahme des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 3. November 2011, Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache. 15/832, S. 4). In Thüringen kann die Mitgliedschaft von der Hochschule gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für die Berufung als Professorin beziehungsweise Professor vorliegen (§ 20 Abs. 1 Thüringisches Landeshochschulgesetz). Sonderregelungen existieren zum Teil für die Lehrbeauftragten an Kunst- oder Musikhochschulen: So sind in Bayern die Lehrbeauftragten an den Hochschulen für Musik explizit nicht vom aktiven und passiven Wahlrecht ausgeschlossen; sie gehören dann der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an (Art. 17 Abs. 2 Satz 2 Bayerisches Hochschulgesetz). Auch Lehrbeauftragte an der Hochschule für Künste in Bremen sind für die Dauer ihres Lehrauftrags Mitglieder der Hochschule (§ 5 Abs. 1 Satz 3 Bremer Landeshochschulgesetz).

Einige Landeshochschulgesetze versuchen dagegen noch immer, Lehrbeauftragten die Mitgliedschaft und die damit verbundenen Teilhaberechte zu verwehren, indem sie per Gesetz bestimmen, dass Lehrbeauftragte nicht hauptberuflich tätig sein können (§ 56 Abs. 3 Satz 3 Brandenburger Landeshochschulgesetz; § 71 Hessisches Landeshochschulgesetz). Wie die obigen Ausführungen jedoch zeigen, spiegelt diese Normierung nicht mehr die tatsächlichen Verhältnisse an den Hochschulen wider. Sie ist als Basis für eine zukünftige Hochschulpolitik daher ungeeignet.

### Ausblick

Es hat sich gezeigt, dass die derzeitige Gesetzeslage den Lehrbeauftragten keinen angemessenen Schutz ihrer Interessen gewährt. Der Grund dafür ist, dass den Regelungen noch immer ein Leitbild der Lehrbeauftragten zugrunde liegt, das bereits seit längerer Zeit nicht mehr den tatsächlichen Begebenheiten entspricht. Im Rahmen der in den nächsten Jahren anstehenden Novellierungen diverser Landeshochschulgesetze sollte daher darauf hingewirkt werden, die Rechte und den Status der Lehrbeauftragten zu stärken – gemäß ihrer Bedeutung für die Hochschulen.

# Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

// Positionspapier der GEW zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten an Hochschulen //

## Templiner Manifest – 4. 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 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.

[www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)

## Herrschinger Kodex – 5. Nebenberufliche Beschäftigung

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, d. h. nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die ihrer Qualifikation entsprechen. Im Übrigen werden Lehraufträge angemessen vergütet und i. d. R. für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- u. Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung.

[www.herrschinger-kodex.de](http://www.herrschinger-kodex.de)

Anlässlich des Aktionstags der Lehrbeauftragten am 06.11.2014 legt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) einen Forderungskatalog zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrbeauftragten vor.

Um die prekäre Situation der Lehrbeauftragten grundsätzlich und nachhaltig zu verbessern, verfolgt die GEW eine Doppelstrategie im Umgang mit Lehraufträgen an Hochschulen: Einerseits müssen Lehraufträge mittelfristig drastisch eingedämmt und auf ihren ursprünglichen Zweck des Praxistransfers zurückgeführt werden. Dafür sind die notwendigen Mittel bereitzustellen, um eine Umwandlung prekärer in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu finanzieren. Andererseits müssen Sofortmaßnahmen gegen den Missbrauch von Lehrauf-

trägen ergriffen werden, um die Betroffenen nicht im Regen stehen zu lassen und Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen auch bei Lehraufträgen zu gewährleisten. Unsere Forderungen lauten im Einzelnen:

## 1 Missbrauch von Lehraufträgen verhindern

### 1.1 Dauerstellen für Daueraufgaben

Insbesondere (aber nicht nur) an Sprachenzentren, Kunst- und Musikhochschulen sowie an Fachhochschulen werden Lehrbeauftragte häufig für die Aufrechterhaltung des Lehr- und Prüfungsbetriebes missbräuchlich eingesetzt. Es ist daher gesetzlich zu verankern, dass überall dort, wo dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben von Lehrbeauftragten wahrgenommen werden, diese in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden.

### 1.2 Ergänzenden Charakter von Lehraufträgen sicherstellen

Sofern Hochschulgesetze die Möglichkeit vorsehen, Lehraufträge zur Sicherung des Lehrangebots einzusetzen, ist dieser Passus zu streichen. Dort wo Regelungen vorhanden sind, dass Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebots dienen sollen, werden diese oftmals nicht eingehalten. In den Landeshochschulgesetzen muss konkretisiert werden, dass Lehraufträge nicht für das laut Studien- und Prüfungsordnungen notwendige Lehrangebot eingesetzt werden dürfen, außer für den Transfer aus der Praxis.

Auch in den sogenannten „kleinen Fächern“ sind unbefristete (Teilzeit-)Arbeitsverträge zu vergeben. Bei vorübergehendem Bedarf, bei Lehrstuhlvertretungen und auch bei Vertretungen aufgrund von Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit und anderen Gründen sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten befristete Einstellungen vorzunehmen.

### 1.3 Personalbedarfsplanung und -entwicklung anpassen

Die Hochschulen werden aufgefordert, den notwendigen Anpassungsbedarf ihrer Personalbedarfsplanungen (z.B. Stellenpläne) vorzulegen, aufgrund derer die Anstellung der jetzigen Lehrbeauftragten, die Daueraufgaben wahrnehmen, schrittweise erfolgen und in einem bestimmten Zeitraum zu erreichen sein soll. Dieser Prozess ist durch Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen zu flankieren. Die Konzepte müssen diesen Überleitungsprozess aufgreifen.

## 2 Bei verbleibenden Lehraufträgen prekäre Bedingungen abschaffen

Die folgenden Forderungen gelten unter der Prämisse, dass Lehraufträge in Zukunft nur noch in sehr begrenztem Umfang und bei nachgewiesenem ergänzendem Charakter oder für den Transfer von Praxiserfahrungen vergeben werden können:

### 2.1 Vertrag statt Verwaltungsakt: verbleibende Lehraufträge durch Honorarverträge ersetzen

Soweit noch ergänzende Lehraufträge vergeben werden, müssen diese durch Honorarverträge ersetzt werden. Momentan stellen Lehraufträge lediglich einen einseitigen Verwaltungsakt der Hochschule dar, begründen jedoch kein zweiseitiges Vertragsverhältnis. Die rechtlose Situation von Lehrbeauftragten als Objekte von Verwaltungsakten muss beendet werden.

### 2.2 Angemessene Vergütung sicherstellen

#### 2.2.1 Gesetzliche Anpassung der Lehrauftragsvergütungen an den TV-L

Die Lehrauftragsentgelte müssen in Anlehnung an die Vergütung der hauptamtlichen Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) berechnet werden, die vergleichbare Aufgaben erfüllen. Der Stundensatz der jeweils in den Hochschulen geltenden Höhe der Entgeltgruppe 13 TV-L darf dabei nicht unterschritten werden und muss bei Tarifierhöhungen analog dazu angepasst werden. Dies ist gesetzlich zu regeln.

#### 2.2.2 Alle Tätigkeiten in die Vergütung einbeziehen

Der zeitliche Aufwand, der mit Lehrveranstaltungen tatsächlich entsteht, muss vollständig berücksichtigt werden. Das heißt, dass die Vergütung auch begleitende sowie Folgetätigkeiten einschließen muss (Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, Korrekturen sowie Betreuung und Beratung der Studierenden, Prüfungen sowie online-Lehre) und einen anteiligen Urlaubsanspruch. Eine Vergütung nur der Kontaktstunden reicht nicht aus.

#### 2.2.3 Alle Lehrenden vergüten

Die GEW lehnt jede Form von unbezahlter Lehre ab. Insbesondere gilt dies auch für alle aktuellen Versuche, Stipendiatinnen und Stipendiaten im Rahmen ihrer Qualifizierung zur unentgeltlichen Durchführung von Lehrveranstaltungen zu verpflichten. Der Verzicht auf Vergütung bei einem Lehrauftrag ist in den Landesgesetzen so zu regeln, dass die jeweiligen Lehrbeauftragten nur nach Erteilung des Lehrauftrags auf Vergütung verzichten können.

Mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaft, die zum Erhalt der Lehrbefugnis verpflichtet sind, regelmäßig Lehre anzubieten (Privatdozentinnen und Privatdozenten), deren Tätigkeiten jedoch keine vergütete Lehre vorsehen, sind bei Lehrtätigkeit Arbeitsverträge oder ggf. vergütete Lehraufträge zu schließen.

## 2.3 Mitbestimmung und Interessenvertretung verbessern

### 2.3.1 Aktives und passives Wahlrecht in der akademischen Selbstverwaltung

In den Landeshochschulgesetzen ist zu regeln, dass die Lehrbeauftragten Mitgliedsstatus an der Hochschule (aktives und passives Wahlrecht in der akademischen Selbstverwaltung) erhalten, um ihre Interessen in den Gremien selbst vertreten zu können.

### 2.3.2 Lehrbeauftragte in die Personalvertretungsgesetze aufnehmen

Um die Arbeitsbedingungen der Lehrbeauftragten zu verbessern und den Missbrauch von Lehraufträgen zu vermeiden, müssen Lehrbeauftragte bzw. freiberuflich Lehrende in den Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze aufgenommen werden. Damit erhalten die Personalvertretungen Beteiligungsrechte sowie das Recht auf Auskünfte über Art, Zahl und Umfang der erteilten Lehraufträge und müssen bei den Prinzipien der Lehrauftragsvergütung mit einbezogen werden.

## 2.4 Regelmäßige und transparente Berichterstattung

Ebenso wie beim hauptberuflichen Personal muss eine regelmäßige und transparente Berichterstattung über die Situation der Lehrbeauftragten

- der Hochschulen an die Landesregierungen und
  - der Landesregierungen an die Öffentlichkeit
- eingeführt werden. Damit kann überprüft werden, dass Lehraufträge ordnungsgemäß eingesetzt werden.

Die Landesregierungen werden zudem aufgefordert, belastbare und detaillierte Daten u.a. zur Anzahl der Lehrbeauftragten, zum Anteil der von ihnen geleisteten Lehre am Gesamtlehreangebot der Hochschulen und zu ihrer sozialen Situation zu erheben.

## 3 Grundfinanzierung erhöhen, um prekäre durch reguläre Arbeit zu ersetzen

Die Länder werden aufgefordert, die Grundfinanzierung der Hochschulen im Rahmen der Haushaltsaufstellung jeweils so zu erhöhen, dass die Hochschulen in die Lage versetzt werden, alle regulären, also nicht ergänzenden Lehrveranstaltungen (vgl. 1.) durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abzudecken und die Höhe der Honorare für freiberuflich Lehrende an die Tarifentwicklung im TV-L anzupassen (vgl. 2).

Hierzu sollen die Hochschulen gemeinsam mit den Ländern den dafür notwendigen Finanzbedarf (einschließlich des Bedarfs für die Verbesserung der Bezahlung der verbleibenden Lehrbeauftragten) ermitteln und ihn ihren Landesregierungen zur Kenntnis bringen.

# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden  
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

## 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

## 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)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes 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

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent 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.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges.  
Bei RentnerInnen 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  
Telefax: 0711/21030-45  
info@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

### GEW Hamburg

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

### GEW Bayern

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

### GEW Hessen

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

### GEW Berlin

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

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

### GEW Brandenburg

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

### GEW Niedersachsen

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

### GEW Bremen

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

### GEW Nordrhein-Westfalen

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

### GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
gew@gew-rlp.de  
www.gew-rlp.de

### GEW Saarland

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

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
gew-sachsen@t-online.de  
www.gew-sachsen.de

### GEW Sachsen-Anhalt

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

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-1550  
Telefax: 0431/5195-1555  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de

### GEW Thüringen

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

### GEW-Hauptvorstand

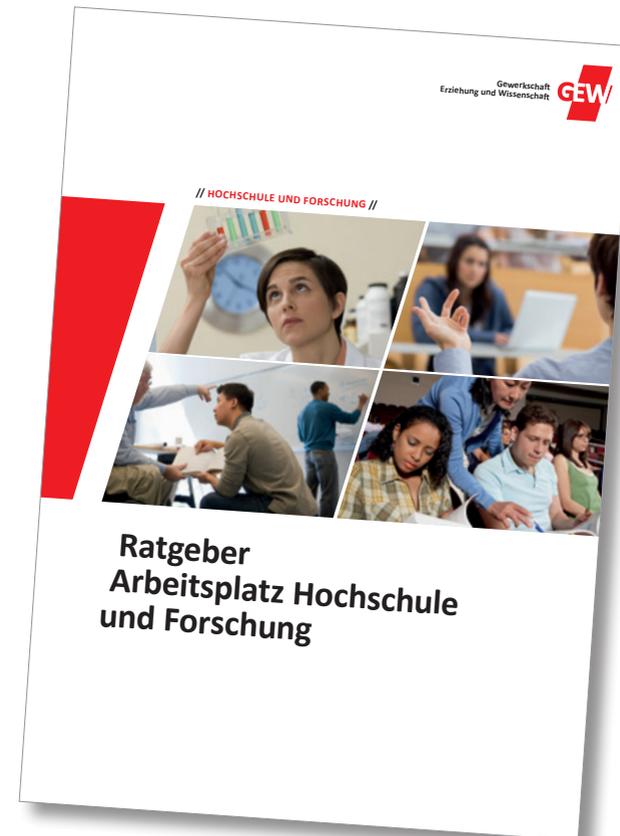
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
info@gew.de  
www.gew.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

# GEW-Ratgeber „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“

Mit diesem Ratgeber möchte die GEW allen Kolleg\*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen und auch durchzusetzen. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 2,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).



# GEW-Ratgeber „Jobben im Studium“

Der Ratgeber bietet die wichtigsten Informationen für Studierende, die einen Job ausüben. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)



# GEW-Ratgeber „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)





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