

## **Lehrbeauftragte**

### Einblicke in heterogene Beschäftigungsverhältnisse

Die Lehre bildet eine der zentralen Aufgaben von Universitäten und Hochschulen. Zuständig dafür sind die Professor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die mit ihrer Expertise das Curriculum im Wesentlichen abdecken. Einzelne und wechselnde Ergänzungen des Lehrprogramms bieten an vielen Orten einerseits die zur Titellehre verpflichteten Privatdozent:innen sowie andererseits externe Wissenschaftler:innen oder Fachleute aus der Berufspraxis, die Lehraufträge übernehmen. Lehrbeauftragte sind in diesem Rahmen grundsätzlich weder angestellt noch verbeamtet, sondern arbeiten selbstständig auf Honorarbasis. Sie geben in der Regel für ein Semester befristet eine einzige Lehrveranstaltung, sind institutionell weder angebunden noch zu Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung verpflichtet. Soweit die Theorie. In der Praxis sind Lehraufträge ein Beschäftigungsfeld mit eigenen Gesetzmäßigkeiten, abhängig vom jeweiligen Fachbereich. So kann beispielsweise an vielen Musikhochschulen der Bedarf an Dozent:innen für die Vielzahl der einzelnen Instrumente nur mithilfe von Lehrbeauftragten gedeckt werden, die der jeweiligen Institution meist über lange Zeit verbunden sind.<sup>1</sup>

Im vorliegenden Text interessiert uns die spezifische Situation der Lehrbeauftragten im Bereich der Kunstgeschichte respektive Kunstwissenschaft an Universitäten und Hochschulen in Deutschland. Mit dem Fokus der AG Arbeitsbedingungen des Ulmer Vereins und mit der Frage nach *Prekären Karrieren* in den Kunstwissenschaften nehmen wir Konditionen, Betreuung und Bezahlung von Lehraufträgen in den Blick. Wir danken den Kolleg:innen, die auf unsere Anfrage hin vertrauensvoll ihre Daten mit uns geteilt haben. Um ihre Rechte zu schützen, nennen wir bewusst keine Namen. Ziel des Beitrags ist es, einen Überblick über die unterschiedlichen Rahmenbedingungen von Lehraufträgen zu gewinnen. Eine erste stichprobenartige Recherche hat gezeigt, dass sich die Regelungen und die Bezahlung der Lehraufträge sowohl zwischen den Bundesländern als auch an verschiedenen Instituten innerhalb eines Bundeslandes erheblich unterscheiden. Zusätzlich staffeln einige Institute und Länder das Honorar nach akademischem Grad und Berufserfahrung, andere nicht. Wir richten deshalb den Blick auf strukturelle Fragen: die teilweise prekäre Lage von Kolleg:innen mit wenig Berufserfahrung, kurz nach dem Studium, die für ihre wissenschaftliche Laufbahn Lehrpraxis benötigen; die problematische Tendenz, Grundlagenausbildung wegen unzureichender personeller und finanzieller Ausstattung über Lehraufträge statt über ausfinanzierte Stellen abzudecken; die Vergütungspraxis ohne Anrechnung der Vor- und Nachbereitungszeiten; die Frage der Sozialversicherungspflicht von Lehrbeauftragten. Die gar nicht oder schlecht

vergütete Titellehre zur Aufrechterhaltung der *venia legendi* (Lehrberechtigung) im Falle der Privatdozent:innen stellt eine eigene Problematik dar.<sup>2</sup> Gestützt auf eine erste Bestandsaufnahme und einige Fallbeispiele – der Sache nach selektive Einblicke – zielen wir auf eine gemeinsame Gesprächsgrundlage, die die Heterogenität und unübersichtlichen Regelungen sowie strukturelle Schieflagen sichtbar macht und Überlegungen zu tragfähigen Best-Practice-Szenarien eröffnet. Wir verbinden dies mit dem Wunsch, mehr Transparenz über die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten zu schaffen.

Lehrbeauftragte übernehmen Lehrveranstaltungen, meist in Form von Seminaren und Übungen, in allen Bereichen des Studiums, sowohl für Bachelor- als auch für Masterstudierende, im Bereich der Lehrer:innenausbildung für das Staatsexamen sowie an Kunsthochschulen in Diplomstudiengängen – teilweise sogar in studiengangsübergreifenden Seminaren, was aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen, des Fach- und Methodenwissens der Studierenden hochschuldidaktisch eine besondere Herausforderung darstellt. Es lassen sich in der Vergabe der Lehraufträge verschiedene Funktionen unterscheiden:

1. Um Einblicke in kunstwissenschaftliche Berufsfelder mit Praxisbezug zu geben, die von den festangestellten oder verbeamteten Kolleg:innen (in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen) nicht abgedeckt werden – zu denken ist hier vor allem an die Bereiche Denkmalpflege und Museen –, laden die Institute Vertreter:innen von entsprechenden Institutionen (Denkmalämtern, Schlösserverwaltungen, Museen) zur Lehre ein.
2. Institute brauchen Lehrbeauftragte, um personelle Engpässe aufzufangen, wenn Professor:innen Forschungssemester nehmen, als Dekan:innen den Anteil eigener Lehre reduzieren oder aufgrund von Ausschreibungsverzichten Stellen nicht sofort nachbesetzt werden (können). Diese Abweichungen vom Lehrdeputat gelten in der Regel – anders als Vakanzen, Elternzeiten oder projektbedingte Freisemester – nicht als anerkannter Sachgrund für die Einrichtung eines Vertretungsbeschäftigungsverhältnisses. Gleichwohl müssen die dadurch wegfallenden Seminare ersetzt werden, so dass Lehrbeauftragte zur Aufrechterhaltung des Lehrangebots unverzichtbar sind.
3. Qualifizierte externe Kolleg:innen werden, aufgrund ihrer spezifischen Expertise, engagiert, um (a) ein breiteres Lehrangebot zu ermöglichen oder um (b) ein bestehendes oder zukünftiges Netzwerk aus- oder aufzubauen.
4. Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen, zum Beispiel in Drittmittelprojekten oder im Berufseinstieg, werden angehalten, Lehrerfahrung zu sammeln. Da hierfür keine regulären Stellen vorgesehen sind, übernehmen sie Lehraufträge – mit dem Versprechen, auf diese Weise erste Lehrerfahrungen erwerben zu können und ihre Chancen auf eine befristete wissenschaftliche Mitarbeiter:innenstelle zu erhöhen.

Lehrbeauftragte sind also Wissenschaftler:innen in ganz unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn. Der Umfang ihrer Lehraufträge variiert je nach Funktion sowie individueller Kapazität. Er kann von einem einzelnen Seminar in einem Semester bis hin zu mehreren Seminaren innerhalb eines Semesters oder über mehrere akademische Jahre reichen, teilweise auch an verschiedenen Institutionen. Die Institute wenden in der Personalpolitik bei Lehraufträgen unterschiedliche Praktiken an. Entweder greifen sie über Jahre hinweg auf vertraute Kolleg:innen zurück oder

sie suchen sich jedes Semester neue Lehrbeauftragte, beispielsweise aufgrund einer höheren thematischen Passgenauigkeit für wechselnde inhaltliche Schwerpunkte.

Die Honorarverträge gelten in der Regel jeweils für ein Semester für eine Lehrveranstaltung im Umfang von zwei Semesterwochenstunden. Üblicherweise wird einzig und allein die Anzahl der tatsächlich abgehaltenen Lehrstunden vergütet. Fallen aufgrund von Krankheit Stunden aus, müssen die Lehrbeauftragten sie an den meisten Instituten nachholen, um das volle Honorar zu erhalten. Das universitäre Wintersemester umfasst üblicherweise 30 Lehrstunden, in den etwas verkürzten Sommersemestern sind es 28, jeweils mit einer Dauer von 45 Minuten. Diese können wöchentlich in 90-minütigen Sitzungen oder als Blockveranstaltungen abgehalten werden. Die Grundlage der Lehraufträge sind immer Honorarverträge, ohne Sozialversicherungsanteile. Wenn beispielsweise keine oder zu wenig Studierende das Seminarangebot wahrnehmen, ist häufig unklar, ob ein Ausfallhonorar gezahlt werden kann. Dies entscheiden individuell die jeweiligen Mitarbeiter:innen des Instituts oder des zuständigen Dekanats.

Beim Sammeln und Vergleichen von Informationen zu den Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten fällt auf, dass einige Institute Reise- und Übernachtungskosten bis zu einer vorab vereinbarten Summe übernehmen, während andere gar keine reisebedingten Nebenkosten erstatten oder einen bestimmten Prozentsatz des Honorars als Aufwandsentschädigung auszahlen. Doch grundsätzlich gilt für alle Lehraufträge, dass weder Vorbereitungs- noch Nachbereitungszeiten zur Vergütung vorgesehen sind, ebenso wenig wie die Korrektur und Bewertung der von den Studierenden erbrachten schriftlichen Leistungen. Auch die Prüfungen und der damit verbundene Aufwand werden nicht vergütet. Der Zeitaufwand für Anreisen wird genauso wenig berechnet wie Sprechstunden, die grundsätzlich nicht vorgesehen sind, oder Korrespondenz mit Studierenden, geschweige denn die Zeit, die für die mitunter aufwändigen organisatorischen und verwaltungstechnischen Vorgänge notwendig ist. In den Honorarverträgen wird akademische Care-Arbeit nicht erwähnt; sie wird aber für das Gelingen der Lehrveranstaltung stillschweigend vorausgesetzt.<sup>3</sup> Zugleich wird erwartet, dass die digitalen Studierendenplattformen mit – in der Regel selbst digitalisierten – Materialien befüllt werden. Grundlegende Tätigkeiten wie die Organisation und Rückgabe von Raumschlüsseln erzeugen zusätzlichen Aufwand, der in der Honorarlogik nicht abgebildet ist.

Lehrbeauftragte müssen nach Ende der Veranstaltung meist bis zu einem festen Termin zu Beginn des nachfolgenden Semesters mit einem von der Institution gestellten Formular ihre Honorarforderung einreichen und mithilfe entsprechender Nachweise die Erstattung der angefallenen Nebenkosten beantragen. Erst dann kann, nach Genehmigung durch Institut und Dekanat, der entsprechende Betrag ausgezahlt werden. Gelegentlich wird im Wintersemester die Zahlung auf die betroffenen Kalenderjahre aufgeteilt – mit der daraus resultierenden Notwendigkeit, entsprechend zwei Rechnungen zu stellen. Nur die wenigsten Institute können ihren Lehrbeauftragten einen (Arbeits-)Platz oder zumindest einen abschließbaren Raum für ihre persönlichen Gegenstände anbieten, wenn sie vor ihrer Veranstaltung etwas früher eintreffen, danach Sprechstunden anbieten oder notwendige Verwaltungsaufgaben verrichten wollen.

Folgende anonymisierte Fallbeispiele machen sichtbar, wie heterogen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Lehrbeauftragten im Bereich Kunstgeschichte sind.

1. Eine habilitierte Kollegin mit mehr als 15 Jahren Lehrerfahrung bietet Seminare an, die für mehrere Module einsetzbar sind. Sie erhält bei einem Satz von 40 Euro à 45 Minuten – nach vorgelegter Kalkulation der benötigten Nebenkosten – in einem Wintersemester 1.200 Euro und in einem Sommersemester 1.120 Euro als Honorar sowie die ausgelegten und nachgewiesenen Nebenkosten erstattet, solange diese die Schätzung nicht übersteigen.
2. Ein Promovierender fragt an demselben Institut an, ob er zu seinem Dissertationsthema ein Seminar halten dürfe, um dringend benötigte Lehrerfahrung zu sammeln. Da es nicht zu den Modulen passt, übernimmt er stattdessen eine Übung, die turnusmäßig im Modulplan vorgesehen ist, jedoch nicht zu seinem Forschungsschwerpunkt gehört. Ihm wird ein Honorar in Höhe von 30 Euro für eine 45-minütige Lehrstunde (an manchen Instituten auch Einzelstunde genannt), also 900 Euro im Wintersemester gezahlt.
3. Eine promovierte Kollegin mit Leitungsfunktion in einer Institution, die Kernaufgaben der Kunstgeschichte ausführt, übernimmt einen Lehrauftrag an einer Universität in einem anderen Bundesland. Das Institut wünscht sich, dass sie den Studierenden Einblicke in die Berufspraxis gibt. Sie erhält ein Honorar in Höhe von 35 Euro für eine Lehrstunde.
4. Eine habilitierte Kollegin, Privatdozentin an einer deutschen Universität, Mitglied in verschiedenen wissenschaftlichen Arbeitskreisen, die bei vergangenen Vertretungen mit verschiedenen Professor:innen zusammengearbeitet hat und regelmäßig auf Tagungen ihr Netzwerk erweitert, bekommt für ein Seminkonzept, das bestehende Lücken im Curriculum schließt, weshalb sie es unterschiedlichen Institutionen angeboten hat, innerhalb mehrerer Jahre folgende Honorare: (a) an einer Technischen Universität (in Bundesland 1) mit individueller Absprache pauschal knapp 2.000 Euro, da sie zusätzlich zum Seminar mehrere Tagesexkursionen anbieten und durchführen soll, (b) an einer Technischen Hochschule (in Bundesland 2) für eine Lehrstunde 50 Euro sowie eine Pauschale für die Reisekosten in Höhe von 5 % der Lehrauftragsvergütung und (c) an einer weiteren Hochschule (in Bundesland 3), wo immerhin die Möglichkeit besteht, online zu unterrichten, also keine Fahrtkosten entstehen, 30 Euro für 45 Minuten. Selbstverständlich passt die Kollegin das mehrfach erprobte Seminkonzept an die Anforderungen in den jeweiligen Studiengängen sowie an die jeweilige Anzahl der Studierenden im Seminar an und aktualisiert stetig die Literaturliste.
5. Eine promovierte Juristin an einer außeruniversitären Kultureinrichtung in der Universitätsstadt übernimmt eine Veranstaltung in einem Modul zu rechtlichen Fragestellungen der Kunstgeschichte. Sie verzichtet auf die ihr für den Lehrauftrag zustehende Vergütung, so dass die Institution es sich leisten kann, einen weiteren Lehrauftrag an eine:n freiberuflich tätige:n Kolleg:in zu vergeben.
6. Ein habilitierter Kollege mit mehr als zwölf Jahren Lehrerfahrung übernimmt einen Lehrauftrag an einer Universität, da die ihm zuvor angebotene sachgrundbedingte Vertretung aufgrund unglücklicher Umstände nicht zustande gekommen, die Lehrveranstaltung jedoch fest eingeplant ist. Wohn- und Universitätsort sind einige Stunden Fahrtzeit voneinander entfernt. Der abzuhaltende Kurs ist an das Curriculum der Universität angepasst, was entsprechenden Mehraufwand bedeutet. Da sich der Kurs an BA-Studierende wendet, ist eine Blockveranstaltung ausgeschlossen, ein vierzehntägiger Rhythmus der Veranstaltung dagegen geboten. Vergütet wird das Seminar mit 35 Euro für 45 Minuten Unterrichtszeit.

Eine Erstattung der Fahrtkosten ist nicht vorgesehen. Mithilfe von Sparpreisen und Deutschland-Ticket reduziert er die Unkosten, die das gezahlte Honorar in Höhe von 1.050 Euro dennoch spürbar senken.

7. Die arbeitssuchende promovierte Kollegin im Habilitationsverfahren, mit zwölf Jahren Erfahrung in Forschung und Lehre, versucht, den Lehrauftrag, der ihr zu Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb ihres Netzwerkes verhilft, so einzutakten, dass sie mit den engen Auflagen der Agentur für Arbeit (Abwesenheitstage, erlaubte Höhe des Zuverdienstes, Lehraufträge werden mitunter nicht als Bewerbungsbemühung gewertet) nicht in Konflikt gerät.
8. Eine promovierende Kollegin übernimmt – neben den Verpflichtungen ihres Promotionsstipendiums, vielleicht aber auch neben einem Broterwerbsjob (beides ist realistisch) – einen Lehrauftrag an einer Kunsthochschule und erhält 30 Euro für die Lehrstunde, somit 900 Euro für ein Semester.
9. An einer anderen Kunstakademie dagegen erhält ein Kollege 47 Euro für die Einzelstunde, insgesamt also 1410 Euro. Nachgewiesene Fahrtkosten werden ihm erstattet, jedoch keine Übernachtungskosten.
10. Wieder zwei andere universitäre Institutionen in anderen Bundesländern zahlen 1540 beziehungsweise 1850 Euro pro Semester – unabhängig vom akademischen Grad der Lehrbeauftragten.<sup>4</sup>
11. Ein Promovierender, der über ein Stipendium finanziert wird, möchte an einer Technischen Universität ein Seminar zum Thema seiner Dissertation anbieten, um Erfahrung für die eigene wissenschaftliche Laufbahn zu sammeln. Es wird ihm angeboten, einen unbezahlten Lehrauftrag zu übernehmen; dafür unterzeichnet er ein Dokument, mit dem er ausdrücklich auf jegliche finanzielle Ansprüche verzichtet.
12. Eine promovierte Kollegin erhält eine Gastprofessur für ein Semester, mit Aussicht auf Verlängerung. Durch kurzfristig eingeführte Sparmaßnahmen wird die Gastprofessur nach einem Semester gestrichen und der Kollegin stattdessen ein wesentlich schlechter dotierter Lehrauftrag angeboten.

Werfen wir noch einen Blick auf die Perspektive der Institute und der dort tätigen Kolleg:innen.

1. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter erhält den Auftrag, einen externen Lehrauftrag im Bereich Restaurierung mit entsprechender fachlicher Expertise zu besetzen. Da – wie üblich – nur die tatsächlich gehaltenen Sitzungen vergütet werden und nicht die zeitintensive Konzeption und Vorbereitung des Seminars, lehnen viele angefragte Expert:innen ab. Der Mitarbeiter stellt fest, dass er gezwungen ist, Personen mit geringerer fachlicher Qualifikation zu suchen, für die der Lehrauftrag aus anderen Gründen – etwa der beruflichen Profilbildung oder dem Hochschulzugang – attraktiv ist, unabhängig von finanziellen Erwägungen.
2. Die einzige Kollegin an einer Institution, die Kunstgeschichte lehrt, möchte ein ihr nach mehreren Semestern zustehendes Freisemester nehmen, das jedoch nicht vertreten werden kann. Händeringend sucht sie nach qualifizierten Kolleg:innen, die bereit sind, mit Lehraufträgen ihre Seminare zu übernehmen. Da die Kollegin an einer Institution arbeitet, an der besonders wenig Honorar für Lehraufträge vorgesehen ist, wird es schwierig, geeignete Kolleg:innen zu finden, obwohl sie sich eine adäquate Vertretung für ihre Lehre wünscht.

3. Aus einem Kunstgeschichtlichen Institut erhielten wir die Information, dass es dort «nur alle ein/zwei Semester einen Lehrauftrag [gibt], bei dem der/die Lehrbeauftragte nicht durch eine Partner-Institution (Museum) oder durch eine andere Kooperation finanziell abgesichert ist», um «die Ausbeutung freiberuflicher Kolleg:innen» (vorgesehen sind 33 Euro/Einzelstunde) zu vermeiden.<sup>5</sup>
4. An einer privaten Hochschule werden in der Regel «Lehraufträge nur an Personen aus der Region [vergeben], bei denen geringe Fahrtkosten anfallen».<sup>6</sup> Dort werden 35 Euro für 45 Minuten Lehre gezahlt.
5. Aus einer großen Universität erreichte uns die Information, dass der Lehrstundensatz für Lehrbeauftragte bei 46 Euro liege, was unter den genannten Zahlen ein Best-Practice-Beispiel darstellt.

Zieht man Bilanz und stellt das gezahlte Honorar dem tatsächlichen Gesamtaufwand gegenüber, der über die Lehrstunden hinaus die Vor- und Nachbereitung, die Korrektur und Bewertung von Prüfungsleistungen, die Korrespondenz mit den Studierenden, die Organisation von Zugängen zu Online-Plattformen sowie die An- und Abreise umfasst, zeigt sich ein deutliches Missverhältnis. Abgesehen vom offensichtlich unterschiedlich eingestuften «Wert» einer Lehrstunde, der zwischen den Institutionen erheblich schwankt, fehlt eine finanzielle Wertschätzung der für die Durchführung eines Lehrauftrags notwendigen Leistungen jenseits der reinen Anwesenheit während der Lehrveranstaltung. Zudem wurden die Honorare in den vergangenen Jahren nur zum Teil erhöht. Dem Wunsch nach Inflationsausgleich stehen aktuell bevorstehende Kürzungen bei den Haushaltsmitteln gegenüber. Vor allem ist in der Honorarkalkulation bisher nicht berücksichtigt, dass freiberuflich tätige Lehrbeauftragte ihre soziale Absicherung eigenständig tragen: Sie finanzieren Kranken- und Pflegeversicherung sowie Altersvorsorge (gegebenenfalls auch Rentenversicherung) aus dem Honorar, tragen das Ausfallrisiko bei Krankheit und Kursabsagen und verfügen in der Regel über kein Sekretariat, das sie bei Organisation und Verwaltung unterstützt. Deshalb stellt sich insbesondere die Lage für freiberuflich tätige Lehrbeauftragte als wirtschaftlich angespannt und prekär dar. Häufig arbeiten sie am Ende der Ressourcen- und Entscheidungsstränge, mit geringen Honoraren, kurzen Vertragslaufzeiten, fehlender administrativer Unterstützung und ohne angemessene soziale Absicherung. Die mögliche Einstufung von Lehrtätigkeiten als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird wiederholt diskutiert; die Auswirkungen entsprechender Änderungen auf die bisherigen Honorare bleiben dabei unbestimmt.<sup>7</sup> Die prekären Arbeitsbedingungen vieler freiberuflicher Lehrbeauftragter sind aber kein Sonderfall, sondern Symptom einer strukturellen Unterbewertung der universitären Lehre.

Lehre darf unseres Erachtens keinesfalls als nachgeordnetes Servicefeld der Forschung gelten, sondern ist ein eigenständiger, inspirierender Kernauftrag der Universitäten und Hochschulen, in dem fachliche Expertise mit sozialen und pädagogischen Faktoren zusammenwirkt. Qualitativ hochwertige Lehre erfordert Zeitkontingente, die den tatsächlichen Aufwand realistisch abbilden, also die Entwicklung und fortlaufende Aktualisierung zeitgemäßer Konzepte, gründliche Vor- und Nachbereitung, durchdachte Prüfungsformate, sorgfältige Korrekturen und transparente Evaluation. Ebenso ist das zugewandte Arbeiten mit Studierenden, also die Aufmerksamkeit für heterogene Lernvoraussetzungen, verlässliche Gesprächs- und Betreuungszeiten sowie die Anerkennung der sozialen Dimensionen des Lehrens,

ein konstitutiver Bestandteil von Lehrqualität. Werden diese Bedingungen nicht erfüllt und dienen Lehraufträge zugleich als flexible Lückenfüller zur dauerhaften Kompensation struktureller Personaldefizite, verschiebt sich ihr Zweck zulasten von Qualität, Fairness und nachhaltiger Lehrentwicklung. Erst eine angemessene Einbindung der Lehrbeauftragten in die Universitäten und Hochschulen sowie ein transparentes Vergütungssystem ermöglichen es, externe Expertise wirksam zur Stärkung der universitären Lehre einzusetzen, ohne gleichzeitig die Lehrbeauftragten auszubeuten. Insbesondere die eklatant unterschiedlichen Honorarsätze sollten hinsichtlich einer fairen und transparenten Bezahlung angepasst werden. Eine adäquate Finanzierung der Lehre wäre eine bedeutende Investition in die Zukunft der deutschen Wissenschaft, denn nur eine gute Lehre sichert die Basis für den Erfolg der nächsten Generationen sowohl für die Lehrer:innenausbildung als auch in der Wissenschaft. Lehrbeauftragte sind hierfür unerlässlich. Deshalb müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden.

## Anmerkungen

- 1 Vgl. z. B. die Antwort des Bremer Senats: Senat der Freien Hansestadt Bremen: Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke vom 20. Februar 2019. «Situation der Lehrbeauftragten an den Bremischen Hochschulen», Bremen, 23.04.2019, in: <https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/Situation%2Bder%2BLehrbeauftragten.pdf>, Zugriff am 15.09.2025.
- 2 Universitäten verpflichten Privatdozent:innen, unabhängig von deren Wohn- und Arbeitsort, regelmäßig Lehrveranstaltungen anzubieten, und können bei Nichterfüllung die erteilte Lehrbefugnis entziehen. Diese sogenannte Titellehre ist in der Regel gar nicht oder nur gering vergütet und weder mit einem Arbeitsplatz noch mit einem Anrecht auf Anstellung verbunden. Über die Situation von Privatdozent:innen informiert beispielsweise das Netzwerk PDprekär (<https://pdprekaer.jimdosite.com>), das 2025 einen offenen Brief veröffentlicht und eine Petition gestartet hat.
- 3 Vgl. Kendra Briken/Alexandra Rau/Birgit Blättel-Mink: Akademische Sorgearbeit in Zeiten ihrer digitalen Verhinderung, in: kritische berichte 49, 2021, Nr. 4, S. 108–115.
- 4 Neben der Heterogenität der Vergütung von Lehraufträgen je nach Universität und Bundesland ist auch uneinheitlich geregelt, ob die Qualifikation oder der akademische Grad bei der Höhe des Honorars eine Rolle spielt.
- 5 E-Mail an die Autor:innen, 11.08.25.
- 6 E-Mail an die Autor:innen, 08.08.25.
- 7 In den letzten Jahren hat die Diskussion um die Sozialversicherungspflicht von Lehrtätigkeiten – einschließlich Lehrbeauftragter an Hochschulen – deutlich an Fahrt gewonnen. Ausgangspunkt war u. a. das «Herrenberg-Urteil» des Bundessozialgerichts, das betont, dass der Status (abhängige Beschäftigung vs. Selbstständigkeit) nach den Gesamtumständen des Einzelfalls zu beurteilen sei. Eine befristete Übergangsregelung des Gesetzgebers in § 127 SGB IV lässt seit 01.03.2025 bis 31.12.2026 unter bestimmten Voraussetzungen eine fortgesetzte Beschäftigung als Selbständige zu. Bundessozialgericht: Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R. Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit einer Lehrkraft einer Musikschule – Vereinbarung über «freiberufliche Unterrichtstätigkeit» – Statusbeurteilung – abhängige Beschäftigung – selbstständige Tätigkeit – Abgrenzung, in: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022\\_06\\_28\\_B\\_12\\_R\\_03\\_20\\_R.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html?utm_source=chatgpt.com), Zugriff am 08.10.2025. Siehe auch Manfred Löwisch/Frank Wertheimer: Der sozialversicherungsrechtliche Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen. Abhängig Beschäftigte oder selbstständige Dienstnehmer?, in: Ordnung der Wissenschaft, 2024, Nr. 4, S. 235–250.