

Öffentliche Anhörung zur Unterrichtung durch die Landesregierung Eckwerte der Hochschulentwicklung 2026 bis 2030 (Drucksache 8/4471)

Stellungnahme zur Frage 15 des Fragenkatalogs: „Welche langfristigen Auswirkungen erwarten Sie durch das Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 zur Sozialversicherungspflicht von Lehrbeauftragten? Inwiefern betrifft dies die Lehrbeauftragten an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern?“

These: Das Urteil stellt a) die bestehende Praxis der Einbeziehung von Lehrbeauftragten in die Hochschullehre auf den Prüfstand (Aufgaben, Entgelthöhe und soziale Absicherung) und wird b) absehbar bei den Hochschulen zu erheblichen Mehrausgaben führen.

I. Das Urteil vom 28. Juni 2022 („Herrenberg-Urteil“) - Az. B 12 R 3/20 R (Zusammenfassung)

1. Das Bundessozialgericht (BSG) hat im Fall einer Lehrkraft, die an einer Musikschule tätig ist, entschieden, dass sie eine abhängige Beschäftigung im sozialrechtlichen Sinne ausübt und somit der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Grundlage der Entscheidung des BSG sind die Kriterien für eine Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV:

„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

Im Urteil heißt es, eine selbständige Tätigkeit werde durch typische unternehmerische Freiheiten geprägt, die der/dem Betroffenen eigenes unternehmerisches Handeln mit entsprechenden Chancen und Risiken erlaubt. Eine selbständige Tätigkeit sei dann anzunehmen, wenn bei ihrer Verrichtung eine Weisungsfreiheit vorhanden ist, die sie insgesamt als unternehmerisch kennzeichnet. Der Selbständigkeit stehe entgegen, wenn eine Lehrkraft einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht unterworfen sei und in einer ihre Tätigkeit prägende Weise in die Organisationsabläufe (hier: einer Musikschule) eingegliedert werde. Zur selbständigen Tätigkeit gehöre das Vorhandensein einer eigenen betrieblichen Organisation, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und werde durch die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit bestimmt. Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig sei, richte sich danach, welche konkreten Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hänge davon ab, welche Merkmale überwiegen.

2. Verwaltungsvorschrift (Rundschreiben) A 5/2023 vom 4.5.2023 (Anhang)

In Umsetzung des Urteils haben der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) und die Bundesagentur für Arbeit eine Verwaltungsvorschrift in Kraft gesetzt, in der die Gründe des BSG-Urteils als allgemeine Prüfkriterien („präzisierte Beurteilungsmaßstäbe“) übernommen wurden. Sie werden seitdem für die Tätigkeit von Lehrenden an Bildungseinrichtungen bei der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) - unter Abwägung der einzelfallbezogenen Gegebenheiten - herangezogen, ob eine selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung vorliegt (u. a. in den sog. Statusfeststellungsverfahren). Die Entscheidungsgründe des „Herrenberg-Urteils“ sind damit zum Maßstab für die Beurteilung einer Tätigkeit an Bildungseinrichtungen erhoben. Die Verwaltungsvorschrift nennt Lehrende an Universitäten, Hoch- und Fachschulen ausdrücklich. Das bedeutet, dem

Urteil wird über die Entscheidung des Einzelfalles hinaus die Bedeutung einer Grundsatzentscheidung für den gesamten Bildungsbereich zugemessen.

In den laufenden Statusfeststellungsverfahren, die von Lehrbeauftragten an Musikhochschulen nach dem Urteil angestrengt wurden, hat die DRV - soweit bekannt - jeweils eine abhängige Beschäftigung festgestellt. Die betroffenen Hochschulen sind mit ihren Begründungen, weshalb sie von einer selbständigen Tätigkeit ausgehen, nicht durchgedrungen. Die Verfahren wurden auf Vorschlag der DRV zunächst ruhend gestellt, um den Ausgang anhängiger Gerichtsverfahren abzuwarten.

3. Einschätzung

Der mit der Verwaltungsvorschrift gesetzte Prüfmaßstab berücksichtigt die rechtliche Stellung von Lehrbeauftragten nach den Landeshochschulgesetzen (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis eigener Art), die Übertragung eines Lehrauftrages durch einen Verwaltungsakt, die von Lehrbeauftragten wahrzunehmenden Aufgaben sowie praktische Fragen einer für eine integrierte Ausbildung notwendigen wie sinnvollen Einbindung in den Hochschulbetrieb nicht in ausreichendem Maße. Bleibt der Maßstab, wie ihn die Verwaltungsvorschrift aktuell vorgibt, unverändert, steht zu befürchten, dass es *a)* künftig keine selbständig tätigen Lehrkräfte an (Musik-)Hochschulen mehr geben wird. Das widerspricht den Interessen eines überwiegenden Teils von Lehrbeauftragten, die - aus unterschiedlichen Gründen - ihre Aufgaben an der Hochschule als Selbständige wahrnehmen wollen. Als Folge müssten *b)* sämtliche Entgelte von Lehrbeauftragten verbeitragt werden (für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Es würde bei den Hochschulen, abhängig von der Zahl der Lehrbeauftragten-Stunden, die Ausgaben erheblich erhöhen, weil zum eigentlichen Entgelt Sozialabgaben abzuführen wären.

Die Kriterien bedürfen deshalb dringend einer Anpassung an die Besonderheiten von Hochschulen (ggf. unter Berücksichtigung der Lehrtätigkeit an Hochschultypen), die sich von den Gegebenheiten an anderen Bildungsträgern (Musikschulen, Volkshochschulen u.a.) noch einmal maßgeblich unterscheiden.

Auf Bundesebene, unter Moderation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), laufen Gesprächsprozesse mit dem Ziel, die Kriterien der Verwaltungsvorschrift zu überarbeiten. An diesem Prozess sind Landesministerien über die Kultusministerkonferenz (KMK), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Vertreter/innen der Hochschulen beteiligt. Es ist das Ziel, den Hochschulen eine praxisgerechte und rechtssichere Handhabung von Lehraufträgen zu gewährleisten und Lehrkräften weiterhin eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen.

II. Die Auswirkungen des Urteils für die Hochschulen und für die an ihnen tätigen Lehrbeauftragten

1. Stellung und Bedeutung der Lehrbeauftragten

Die Hochschulen, insbesondere an Kunst- und Musikhochschulen, können auf die Arbeit von Lehrbeauftragten nicht verzichten. Die Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen hat ihre Bedeutung zuletzt in der Erklärung vom 15. Januar 2023 betont (Anhang). Der Umfang der Lehre, der an Hochschulen von Lehrbeauftragten geleistet wird, schwankt erheblich. Selbst innerhalb der Gruppe der 24 Musikhochschulen bestehen gewachsene Unterschiede hinsichtlich des Anteils an der Lehre (von 25 bis ca. 60 Prozent). An der Hochschule für Musik und Theater Rostock ist mit 67 Prozent (2023) die von Lehrbeauftragten gegebene Lehre signifikant hoch.

Die Musikhochschulen fordern seit Jahren eine Erhöhung des Anteils an Festbeschäftigten, um den Umfang der Lehre durch Lehrbeauftragte schrittweise zu senken. In einzelnen Bundesländern wurden den Hochschulen mit diesem Ziel in den zurückliegenden Jahren zusätzlich Stellen zur Verfügung gestellt, die zu einer spürbaren Reduzierung des Lehranteils von Lehrbeauftragten geführt haben. Es

wurden insbesondere dort Stellen geschaffen, wo zuvor Lehrbeauftragten dauerhaft Aufgaben übertragen wurden, die ansonsten regelmäßig von Festbeschäftigten erfüllt werden. Lehrbeauftragte in vergleichbaren Konstellationen sehen sich durch das Urteil in ihrer Forderung bestärkt, zumindest eine soziale Absicherung zu erhalten, wenn nicht in ein tarifrechtliches Arbeitsverhältnis zu wechseln. Hier wächst der Druck auf die Hochschulleitungen, die jedoch nur die Stellen besetzen können, die ihnen vom jeweiligen Land finanziert werden.

2. Einschätzung

Mit Blick auf das gegenständliche Urteil lässt sich eine selbständige Tätigkeit mit dauerhaften und vergleichbaren Aufgaben einer festangestellten Lehrkraft (s. zuvor 1.) kaum mehr begründen. In diesen Fällen ist eine Sozialversicherungspflicht die absehbare Folge. Dass Lehrbeauftragte, die über Jahre und Jahrzehnte durchgehend mit hoher Stundenzahl an einer Hochschule unterrichten, auf eine soziale Absicherung drängen und dies mit einem Statusfeststellungsverfahren versuchen durchzusetzen, ist mehr als nachvollziehbar. Der weitergehende Wunsch von einzelnen Lehrbeauftragten, an der Hochschule als festbeschäftigte Lehrkräfte zu arbeiten und bezahlt zu werden, lässt sich - dem Beispiel anderer Bundesländer folgend - nur mit Stellen ermöglichen, die aus dem Landeshaushalt den Hochschulen bereitgestellt werden.

Die Lehrbeauftragten haben ein legitimes Interesse, bei einer selbständigen Tätigkeit wie bei einer abhängigen Beschäftigung angemessen vergütet zu werden. Die Anforderungen an die fachliche und pädagogische Eignung sowie Erfahrung für einen Lehrauftrag sind hoch. Das muss sich in der Entgelthöhe widerspiegeln. Hier besteht seit Jahren Handlungsbedarf. In Entgelte für eine selbständige Tätigkeit sind zudem die Ausgaben für die (in eigener Verantwortung wahrzunehmende) soziale Absicherung einzupreisen. Beide Entwicklungen führen im Ergebnis zu höheren Entgelten. Sie sind mit der (berechtigten) Erwartung der Hochschulen verbunden, dass ihnen die dafür entstehenden Mehrausgaben finanziert werden.

III. Zusammenfassung, Ausblick und Handlungsempfehlungen

1. Von den Auswirkungen des „Herrenberg-Urteils“ sind alle Hochschulen betroffen, an denen Lehrbeauftragte tätig werden. Die Betroffenheit nimmt mit dem Anteil zu, den die Lehrbeauftragten am Gesamtumfang der Lehre an einer Hochschule leisten. Danach dürfte in Mecklenburg-Vorpommern die Hochschule für Musik und Theater Rostock am stärksten betroffen sein.

2. Das Urteil und die im Nachgang verabschiedete Verwaltungsvorschrift haben die Anforderungen an eine selbständige Tätigkeit erhöht. Letztere bedarf für den Bereich der Hochschulen der Überarbeitung. Ein Teil der Lehrbeauftragten wird eine soziale Absicherung versuchen durchzusetzen, andere werden, unterstützt durch Verbände und Gewerkschaften, auf die Übernahme in reguläre tarifliche Arbeitsverhältnisse drängen. In jedem Fall werden sich absehbar aufseiten der Hochschulen die Ausgaben für Lehraufträge erhöhen. Ohne zusätzliche Mittel lassen sich weder eine Beitragspflicht noch angemessene (höhere) Entgelte oder die Reduzierung des Anteils von Lehrbeauftragten an der Lehre durch Tarifstellen realisieren.

3. Auf Bundesebene besteht nach dem Urteil Veranlassung,

3.1 die Regelungen zur Sozialversicherungspflicht (§ 2 SGB VI) praxisgerecht und rechtssicher auszugestalten (Antrag des Landes Berlin: *Entschließung des Bundesrates zur Handlungs- und Rechtssicherheit für den Einsatz von selbständigen Lehrkräften, Lehrbeauftragten und Dozierenden in den Einrichtungen der Weiterbildung und des Kulturbetriebs sowie an Hochschulen* [BR DS 577/24 vom 19.11.2024]) und

3.2 die Kriterien für eine selbständige Tätigkeit, wie sie aktuell in der Verwaltungsvorschrift A 5/2023 formuliert sind, zu überarbeiten (s. Abschnitt I. 2. und 3.).

4. Die Länder werden mit dem Urteil aufgefordert,

4.1 die bestehenden Vorschriften zur Stellung von Lehrbeauftragten (insbesondere deren Mitgliedschaftsrechte in den Hochschulen) zu überprüfen,

4.2 die Hochschulen auf dem Weg zur Reduzierung des Lehranteils von Lehrbeauftragten mit zusätzlichen Stellen zu unterstützen,

4.3 dem legitimen Interesse der Lehrbeauftragten nachzukommen, die Entgelte der allgemeinen Einkommensentwicklung (einschließlich eines Anteils für die soziale Absicherung bei selbständig Tätigen) anzupassen und dafür den Hochschulen die dafür erforderlichen Mittel bereitzustellen.

5. Die Hochschulen haben ihre Lehrbeauftragten-Praxis, die den Lehrbeauftragten übertragenen Aufgaben außerhalb der Lehrtätigkeit und die erwartete Mitwirkung im Hochschulbetrieb an die (überarbeiteten [s. zuvor 3.2]) Kriterien erforderlichenfalls anzupassen.

Hans-Joachim Völz

27. März 2025

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten

Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Typische Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Davon ist auszugehen, wenn der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht frei gestalten kann, sondern in einen fremden Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein.

Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung.

Das BSG hat in seiner jüngeren Rechtsprechung der letzten Jahre das Kriterium der betrieblichen Eingliederung geschärft und dessen maßgebende Bedeutung für die Statusbeurteilung herausgestellt. In zahlreichen Urteilen (beispielsweise zu Honorarärzten, Pflegekräften, Notärzten im Rettungsdienst, einem Buchführungshelfer oder einem Fahrkartenkontrolleur mit eigener Detektei) wurde aufgrund des Umfangs der betrieblichen Eingliederung und der damit einhergehenden Einschränkung der für Selbstständige typischen freien Gestaltung der Erwerbstätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich hiernach nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit

betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit sowie deren Art und Organisation bestimmt. So kann dieser bei sogenannten Diensten höherer Art, also der Tätigkeit hochqualifizierter Erwerbstätiger beziehungsweise Erwerbstätiger mit besonderer Leitungsfunktion auch in abgeschwächter Form noch für das Vorliegen einer Beschäftigung ausreichend und die Weisungsgebundenheit zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Da Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb weder in einem Rangverhältnis zueinander stehen noch kumulativ vorliegen müssen, kann eine persönliche Abhängigkeit daher auch allein durch die funktionsgerecht dienende Eingliederung in einen Betrieb gekennzeichnet sein (unter anderem BSG-Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 15/19 R -, USK 2021-1). Dabei kann insbesondere bei Hochqualifizierten oder Spezialisten das Weisungsrecht stark eingeschränkt und dennoch die Dienstleistung fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird (BSG-Urteil vom 19.10.2021 - B 12 R 10/20 R -, USK 2021-58).

Eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit deutet demnach auch nur dann auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diese Freiheit tatsächlich Ausdruck eines fehlenden Weisungsrechts und nicht nur Folge der Übertragung größerer Eigenverantwortung bei der Aufgabenerledigung auf den einzelnen Beschäftigten bei ansonsten fortbestehender funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess ist. Dabei kommt auch einer großen Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Arbeitszeit nur dann erhebliches Gewicht zu, wenn sich deren Grenzen nicht einseitig an dem durch die Bedürfnisse des Auftraggebers vorgegebenen Rahmen orientieren. Es spricht auch nicht gegen das Vorliegen eines – ggf. verfeinerten – Weisungsrechts, wenn sich beispielsweise Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus „der Natur der Tätigkeit“ ergeben, also aus den mit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten. Ausschlaggebend ist insoweit vielmehr, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (BSG-Urteil vom 18.11.2015 - B 12 KR 16/13 R -, USK 2015-106).

Zur persönlichen Abhängigkeit gehört zudem keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Insofern ist es für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit als Haupterwerbsquelle oder im Nebenerwerb ausgeübt wird und ob es sich um kurze und seltene Arbeitseinsätze oder um eine verstetigte Geschäftsbeziehung handelt (BSG-Urteil vom 04.06.2019 - B 12 R 11/18 R -, USK 2019-33).

Diese Fortentwicklung der Rechtsprechung zum Beschäftigungsbegriff, die sich auch in den Entscheidungen der Sozialgerichte und Landessozialgerichte widerspiegelt, wird in dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 berücksichtigt. Die darin enthaltenen bisherigen Maßstäbe für die Beurteilung des Erwerbsstatus von Lehrern und Dozenten sind dabei noch von der zahlreichen älteren Rechtsprechung zu diesem Personenkreis geprägt (unter anderem das letzte BSG-Urteil vom 14.03.2018 - B 12 R 3/17 R -, USK 2018-4).

Hiernach wird für Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert sind und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, ein Beschäftigungsverhältnis angenommen. Demgegenüber wird für Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen ausgeschlossen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Mit Urteil vom 28.06.2022 - B 12 R 3/20 R -, USK 2022-25, zu einer Musikschullehrerin an einer städtischen Musikschule hat das BSG nunmehr auch seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und die bereits in der jüngeren Rechtsprechung vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung für die Statusbeurteilung auch bei der Charakterisierung dieses Personenkreises angewandt.

Danach steht eine Musikschullehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingegliedert ist, indem diese die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern allein auftritt, in

einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule. Im Rahmen der für die Beurteilung anzustellenden Gesamtschau spricht der Umstand, dass so gut wie keine unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, gegen eine selbstständige Tätigkeit. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere weder die Möglichkeit gegeben ist, im Rahmen des Vertragsverhältnisses eigene Schülerinnen und Schüler zu akquirieren und auf eigene Rechnung zu unterrichten, noch die geschuldete Lehrtätigkeit durch andere erbringen zu lassen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BSG kommen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überein, ihre Beurteilungsmaßstäbe für den in Rede stehenden Personenkreis zu präzisieren. Danach sind Lehrer/Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen in den Schulbetrieb eingegliedert und stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierter Vergütung nicht entgegen)
- selbstgestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
 - keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird
 - kein Unternehmerrisiko besteht
 - keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler

akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden können, sowie die geschuldete Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann

Diese präzisierten Beurteilungsmaßstäbe finden – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten ab 01.07.2023 Anwendung.

Der Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit in der Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 wird bei nächster Gelegenheit entsprechend angepasst.

Lehrbeauftragte an den deutschen Musikhochschulen

Positionspapier der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen in der HRK

Verabschiedet auf der Winterkonferenz in Berlin am 15. Januar 2023

Ausgangslage

Die Situation der Lehrbeauftragten an den deutschen Musikhochschulen hat sich zu einer komplexen Problematik entwickelt, die für die Lehrbeauftragten wie für die Hochschulen selbst gleichermaßen nicht befriedigend ist. Nötig ist daher ein Austausch über Anforderungen wie Ansprüche beider Seiten.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat 2014 einen ausführlichen [Bericht zur Situation der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen](#) vorgelegt. Dieses Papier hat bis heute in seinen wesentlichen Aspekten Gültigkeit.

Lehraufträge sind als Ergänzung des universitären Lehrangebots gedacht. Nach § 55 HRG können an „Kunsthochschulen [...] Lehraufträge (auch) zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden.“ Dies hat ermöglicht, dass sich an den deutschen Musikhochschulen der Anteil der Lehrbeauftragten u.a. auf Grund des Aufwuchses von Studienplätzen – ohne ein entsprechendes Aufwachsen von Beschäftigungsverhältnissen – überproportional stark entwickelt hat (Anteil bundesweit zwischen 25% bis ca. 60% der Lehrversorgung).

Die Gruppe der Lehrbeauftragten ist sehr heterogen zusammengesetzt: Ein großer Teil der Lehrbeauftragten ist selbständig und ausschließlich im Lehrauftrag tätig, oft bei zu geringer und nicht auskömmlicher Bezahlung, unzulänglicher sozialer Absicherung (abhängig vom jeweiligen Landesrecht). Dies kann in Einzelfällen zu prekären Situationen führen.

Die Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen in der HRK (RKM) bekennt sich zum verantwortungsvollen umsichtigen Handeln mit Blick auf die besondere Bedeutung der Lehrbeauftragten für die Existenz der deutschen Musikhochschulen.

Thesen und Perspektiven

1. Lehrbeauftragte sind Eckpfeiler der Personalausstattung an Musikhochschulen

Das Drei-Säulen-Modell mit Professuren, Mittelbaustellen und Lehrbeauftragten ist an den deutschen Musikhochschulen etabliert und unverzichtbare Grundlage dieses Hochschultyps. Die Musikhochschulen sind auf Lehrbeauftragte angewiesen, um Lehre in der erforderlichen Breite wie Spezialisierung anbieten sowie flexibel und praxisnah Unterricht durchführen zu können. Dies gilt insbesondere auch für die Lehramtsausbildung, in die Studierende mit verschiedensten Hauptfachinstrumenten aufgenommen werden. Die Musikhochschulen reagieren durch den Einsatz von Lehrbeauftragten auf die so entstehenden wechselnden Bedarfe.

2. Lehrbeauftragte sind selbständig Tätige

Lehrbeauftragte nehmen ihre Aufgaben – wie in vielen anderen Berufsbranchen auch – selbstständig entsprechend ihres Lehrauftrages wahr. Grundsätzlich ist es der selbstständigen Tätigkeit immanent, dass die*der (Lehr-)Auftragnehmer*in für die soziale Absicherung selbst Sorge tragen muss. Lehrbeauftragte werden nach Bedarf beauftragt. Ihre Beauftragung ist zeitlich befristet. Der Praxis an Hochschulen, spezielle Aufgaben dauerhaft durch Lehrbeauftragte abzudecken und bewährte Lehrbeauftragte regelmäßig zu engagieren, stehen arbeitsrechtliche Begrenzungen entgegen. Lehrbeauftragte sind in den meisten Bundesländern keine Hochschulmitglieder.

3. Lehrbeauftragte erfahren eine hohe Wertschätzung

Die Musikhochschulen pflegen eine hohe Wertschätzung ihrer Lehrbeauftragten. Diese sind exzellente Künstler*innen oder Pädagog*innen, die in der freien Szene, in Orchestern oder in Musikschulen hoch anerkannt sind. Sie tragen somit zur künstlerischen und pädagogischen Exzellenz der deutschen Musikhochschulen bei. Ihre künstlerische, pädagogische, musiktheoretische und wissenschaftliche Arbeit wird von Kolleg*innen wie Hochschulleitungen als unverzichtbar und qualitativ hochwertig eingeschätzt. Sie erweisen ihre Qualität u.a. in konkurrierenden Ausschreibungsverfahren.

Die Musikhochschulen sind ständig bemüht im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Bedingungen der Lehrbeauftragten zu verbessern. Dies äußert sich in der Anpassung der Honorarsätze, der Vergütung von Vorbereitung, Prüfungen oder Fahrtkosten, Mitgliedschaften oder Gremienbeteiligungen – wo die Gesetzgebung dies zulässt – sowie der Beteiligung an Fortbildungsangeboten. In der Umsetzung gibt es große Unterschiede zwischen den Bundesländern.

Durch zusätzliche Stellen im Mittelbau haben einzelne Hochschulen die Zahl der Lehraufträge verringert und Lehrbeauftragte in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

4. Lehrbeauftragte brauchen Unterstützung

Die Musikhochschulen sind sich ihrer Verantwortung bewusst, gemeinsam mit den Länderministerien dazu beizutragen, den Lehrbeauftragten gute Bedingungen für ihre Tätigkeit an den Hochschulen zu gewähren. Die Hochschulen können Honorare jedoch nur in dem Umfang vereinbaren und auch erhöhen, wie ihnen das jeweilige Land Mittel zusätzlich zur Verfügung stellt.

Lehrbeauftragte (oder, wo vorhanden, deren Vertretungen) und Hochschulleitungen – sowie bklm (Bundskonferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen) und RKM – stimmen im regelmäßigen Austausch aktuelle Probleme vor Ort oder grundsätzliche Themen und politisches Vorgehen auf Länderebene ab.

5. Gemeinsame Ziele

Hochschulen, Lehrbeauftragte (oder deren Vertretungen) und die Politik sollten gemeinsam weitere Ziele und Standards für Lehrbeauftragte und deren Tätigkeitsbedingungen an den deutschen Musikhochschulen formulieren:

1. Lehraufträge sollten angemessen vergütet werden. Dies ist länderspezifisch zu präzisieren. Dynamische Honorarmodelle, die regelmäßig an Lebenshaltungskosten, Inflation etc. angepasst werden, müssen entwickelt werden.
2. Bei der Vergütung von Lehraufträgen sollten Vor- und Nachbereitung sowie Prüfungstätigkeiten und Beiträge zur Krankenversicherung und Altersvorsorge angemessen berücksichtigt werden.
3. Für die Lehrversorgung an den deutschen Musikhochschulen soll (je nach länderspezifischen Möglichkeiten) ein Lehrbeauftragten-Anteil von 30 % möglichst nicht überschritten werden. Dieses Ziel soll in einer Zeitspanne von 8 bis 10 Jahren insbesondere durch Schaffung von zusätzlichen Mittelbaustellen erreicht werden.
4. Es sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Lehraufträge ohne Rechtsrisiko auch über mehrere Semester erteilt werden können sowie die Hochschulen den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen gewähren können, deren Kosten die Hochschulen tragen.

Forderung

Die Verantwortung für die finanzielle Umsetzbarkeit dieser Ziele liegt maßgeblich bei den Ministerien. Die Musikhochschulen fordern daher die Unterstützung aller Ministerien: Für die anzustrebenden Quoten, für regelmäßige Honorarerhöhungen sowie für die Neueinrichtung von Mittelbaustellen in Fächern mit planbaren Dauerbedarfen (wie Nebenfachunterricht in Gesang und Klavier, Musiktheorie und Korrepetition) müssen sukzessive die benötigten Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden.