



Lehre unter Mindestlohn

Zur Situation der Lehrbeauftragten an Hochschulen in Hessen – von Jürgen Schardt*

In: *express* 11/2023

Prekäre Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen haben eine lange Geschichte. Nach den zaghaften Bildungsreformen der 1960er und 70er Jahre erfolgte bereits 1977 der sogenannte Doppelbeschluss der Kultusministerkonferenz, mit dem die Finanzmittel eingefroren wurden, während die Studierendenzahlen weiterhin stiegen.¹ Die Lehre war zunehmend durch das Missverhältnis von Personal und Studierenden geprägt. Mit der Durchsetzung neoliberaler Ideen in den 1990er Jahren lag die Antwort auf die breit beklagte Bildungsmisere allerdings nicht etwa in der Erhöhung der Mittel, sondern in der Etablierung einer Wettbewerbslogik, die zu Beginn der 2000er Jahre in den Bologna-Reformen mündete. Konkurrenz, Verwertungsdruck und Marktoptimierung bilden bis heute Parameter, entlang derer Hochschule gestaltet wird.

Die Beschäftigungsverhältnisse sind nach wie vor dadurch geprägt, dass es unterhalb der Professur kaum unbefristete Stellen gibt. Erfreulicherweise organisieren sich Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen seit einigen Jahren erfolgreich im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss),² parallel dazu haben studentische Hilfskräfte mit den TVStud-Initiativen ein bundesweites Netzwerk aufgebaut (siehe den Beitrag auf S. 13). Beide Gruppen fallen, teils mit tarifvertraglich orientierten Forderungen, grundsätzlich in das Feld gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Eine dritte Gruppe – die Lehrbeauftragten – steht u.a. aufgrund ihrer Freiberuflichkeit weitgehend am Rande.

Im folgenden Beitrag stelle ich diese Statusgruppe vor. Dabei beziehe ich mich vor allem auf die Situation in Hessen, weil hier halbwegs vergleichbare Daten von 14 Hochschulen über einen Zeitraum von 15 Jahren hinweg vorliegen, die das breite Spektrum in etwa abbilden dürften.³

Lehrbeauftragte: Idee und Wirklichkeit

Der offizielle Auftrag von Lehrbeauftragten an Hochschulen besteht in der Vermittlung von berufspraktischen Erfahrungen an Studierende, also in einer »Ergänzung des Lehrangebots, insbesondere um externe Erkenntnisse und Erfahrungen in die Lehre einfließen zu lassen«, wie es das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) 2022 formuliert. Bedeutend ist das vor allem in anwendungsbezogenen Wissenschaften, bspw. in Architektur oder Ingenieurwissenschaften, weil sich die berufliche Wirklichkeit in Modellbau- oder La-

¹ Brüchert, Oliver (2010): Hochschule im Neoliberalismus. In: Bauer, Christoph u.a. (Hg.): Hochschule im Neoliberalismus. Kritik der Lehre und des Studiums aus Sicht Frankfurter Studierender und Lehrender, Frankfurt/M., S. 37

² Siehe <https://mittelbau.net/>

³ Die Daten stützen sich auf so genannte Kleine Anfragen im Hessischen Landtag, die vom Hessischen Ministerium 2010 (Drucksache 18/1574), 2012 (DS 18/5152, 18/5153), 2018 (DS 19/6360) und 2022 (DS 20/8438, 20/8439) beantwortet wurden (zu finden über <https://starweb.hessen.de/>). Diese Anfragen liefern nur bedingte Vergleichbarkeit, weil die Fragen teils unterschiedlich gestellt wurden.

borsituationen nur begrenzt simulieren lässt. Diese Konzeption legt zwei Konsequenzen nahe: Erstens sollten Lehrbeauftragte über eine Festanstellung außerhalb der Hochschule verfügen, aus der sie ihre berufliche Expertise beziehen – und somit nicht auf das Honorar angewiesen sein; zweitens schließt die Idee von Lehrbeauftragten als Scharnier zwischen Theorie und Praxis aus, diese in der grundständigen Lehre zu beschäftigen, also in Theorie- und Methodenseminaren.

Die Realität sieht anders aus: Insbesondere an Kunst- und Fachhochschulen (im Folgenden: Hochschulen für angewandte Wissenschaft, HAW) wird ein Großteil der Lehre durch Lehrbeauftragte gestellt, so z.B. an der Frankfurter Hochschule für Musik und Darstellende Kunst (ca. 50 Prozent) oder der HAW Frankfurt (ca. 40 Prozent) (siehe Tabellen). An mindestens vier Hochschulen in Hessen unterrichten Lehrbeauftragte zu mehr als 80 Prozent in der grundständigen Lehre – offensichtlich werden sie in Bereichen eingesetzt, die nicht ihrem Stellenprofil entsprechen. Vor diesem Hintergrund stellen die »Lehrbeauftragten an deutschen Musikhochschulen« in einem Thesenpapier von 2022 den »jahrzehntelangen Missbrauch der Rechtsstellung der Lehrenden«⁴ fest.

Vergütung von Lehraufträgen

Die Honorargestaltung obliegt in Hessen allein den Hochschulen, und entsprechend groß ist die Bandbreite an Regelungen. Die Vergütung erfolgt überall auf der Grundlage von Präsenzstunden in der Lehre, die üblichen Stundensätze variieren zwischen 25 und 40 Euro und sind häufig nach Qualifikation gestaffelt. Um deutlich zu machen, was diese Honorare praktisch bedeuten, im Folgenden eine Beispielrechnung für den Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit an der HAW Frankfurt, wo die Stundensätze kürzlich auf einheitlich 35 Euro erhöht wurden.

Das reine Lehr-Semester an der Hochschule dauert etwa 12 Wochen, woraus sich bei zwei Stunden Lehre pro Woche und einem Stundensatz von 35 Euro ein Gesamthonorar von 840 Euro pro gehaltenes Seminar ergibt. Aufgrund der Freiberuflichkeit sind Beiträge für die Sozial- und Krankenversicherung nicht darin enthalten, ebenso wenig Verdienstausschlag im Krankheitsfall oder bezahlter Urlaub; in den restlichen drei Monaten des Semesters erfolgt keine Honorierung. Ein weitaus größeres Problem besteht allerdings darin, dass sich die Beschäftigung nicht in der Präsenzlehre erschöpft: Konzeption sowie Vor- und Nachbereitung der Seminare, Absprache mit anderen Dozent:innen, Korrektur von Prüfungsleistungen, Betreuung von Studierenden, Kommunikation mit der Verwaltung, Pflege der Online-Plattformen – all diese Tätigkeiten sollen in den Präsenzhonoraren bereits berücksichtigt sein.

Zur Ermittlung des realen Stundenlohns, der sich hinter dem Honorar verbirgt, gibt es kein standardisiertes Verfahren. In der Literatur wird mit einem »Realzeitfaktor« gerechnet, der angibt, welcher Zeit eine Präsenzstunde entspricht, wenn Vor- und Nachbereitungen eingerechnet werden.⁵ Die Werte schwanken hierbei zwischen 2,5 und 4,0, das heißt: eine Präsenzstundenlohn von 35 Euro entspricht einem realen Stundenlohn von 14 Euro (Faktor 2,5) bzw. 8,75 Euro (Faktor 4,0).⁶

Hinzu kommt allerdings noch die Arbeitszeit für die Betreuung der Studierenden sowie für die Korrektur von Prüfungsleistungen, die im Realzeitfaktor nicht enthalten sind. Diese Tätigkeiten werden an vielen Hochschulen überhaupt nicht vergütet, wodurch die Honorare deutlich unter das Mindestlohniveau sinken. Um aber am Beispiel der HAW Frankfurt zu bleiben: Die Korrektur von Hausarbeiten wird hier seit 2019 vergütet, und zwar mit insgesamt

⁴ Thesenpapier der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen 2022, siehe <https://www.bklm.org/aktuelles/>

⁵ Zimmerling, Wolfgang/Brehm, Robert: Rechtsfragen der Lehrverpflichtung der Hochschullehrer, RiA 1998, 135 ff.;

<https://www.zimmerling.de/files/zimmerling/publikationen/aufsaeetze/hochschullehrerverpflichtung.htm>); Destatis 2018: Bildung und Kultur. Forschung und Entwicklung an Hochschulen: Überprüfung der FuE-Koeffizienten 2017, S11f.; https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/Publikationen/Downloads-Forschung-Entwicklung/forschung-entwicklung-hochschulen-5929101179004.pdf?__blob=publicationFile

⁶ Der Abgleich mit Berechnungen aus eigener Lehrerfahrung deutet darauf hin, dass ein Faktor von 2,5 definitiv nicht zu hoch gegriffen ist.

zehn Euro für eine 15-seitige Hausarbeit⁷ – zehn Euro für 15 Seiten Text lesen, korrigieren und kommentieren, ein kurzes Gutachten zur Qualität der Arbeit sowie zur Begründung der Notengebung erstellen, schließlich eine mündliche Besprechung der Arbeit durchführen. Wenn die optimistische Schätzung nach dem Realzeitfaktor (14 Euro) damit abgeglichen wird, dürfte der tatsächliche Stundenlohn auch hier unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Eine Beschränkung besteht in Hessen darin, dass der Umfang der Lehre auf acht Semesterwochenstunden (das entspricht in der Regel vier Seminaren) pro Hochschule limitiert ist. Wer also wirklich davon leben will, muss Aufträge an verschiedenen Hochschulen annehmen und pendelt dann bspw. zwischen Wiesbaden, Marburg, Frankfurt und Köln. Fahrtkosten werden häufig nicht erstattet.

Mitbestimmung

Lehrbeauftragte stehen in keinem Dienstverhältnis zu ihren Hochschulen, der Lehrauftrag wird durch einen einseitigen Verwaltungsakt erteilt. Es handelt sich also nicht um ein Vertragsverhältnis, und infolgedessen besteht weder die Möglichkeit zu gewerkschaftlicher Organisation noch zu arbeitsrechtlichen Schritten; es besteht nicht einmal die Garantie, dass ein erteilter Lehrauftrag überhaupt zustande kommt!⁸ Faktisch haben Lehrbeauftragte den Status von Sachmitteln und werden dementsprechend nicht in die Hochschulgremien eingebunden, obwohl sie einen großen Teil der Lehre verrichten. Es besteht keine Interessenvertretung und üblicherweise finden Anhörungen von Lehrbeauftragten selbst dann nicht statt, wenn ihre Belange explizit verhandelt werden.

Wer arbeitet zu solchen Bedingungen?

Die Gruppe der Lehrbeauftragten gestaltet sich ausgesprochen heterogen, im Folgenden versuche ich einige typische Charaktere zu skizzieren.

Zunächst gibt es jene, die über Festanstellungen verfügen und auf die Honorare nicht angewiesen sind. Solche nebenberuflichen Tätigkeiten entsprechen dem offiziellen Stellenprofil.

Lehraufträge stellen aber auch eine Möglichkeit dar, um Rente, Haushaltskasse, Bürgergeld oder eine halbe Stelle aufzubessern. Hierunter sind auch all jene zu zählen, die eine Anbindung an Institutsstrukturen suchen, Lehrerfahrung sammeln wollen oder aus purer Leidenschaft lehren. Dies dürfte einen relativ kleinen Personenkreis betreffen, der zwar auf die Honorare angewiesen ist, um halbwegs über die Runden zu kommen, aber nicht unbedingt davon abhängig.

Weiterhin können Lehraufträge als regelmäßiges Zubrot für freiberufliche Tätigkeiten dienen. Diese Personengruppe findet sich insbesondere an Kunst- und Musikhochschulen, weil der Anspruch auf künstlerische Autonomie häufig in flexible, irreguläre und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse gezwungen wird. Die Honorare bilden hier zum Teil einen relevanten Teil des Einkommens und insofern besteht eine Abhängigkeit, die nicht selten jahre- oder jahrzehntelang andauern kann.⁹

Eine letzte Personengruppe lässt sich als Produkt der deutschen Hochschullandschaft beschreiben: Wissenschaftliche Laufbahnen sind dadurch geprägt, dass unterhalb der Professur kaum unbefristete Stellen existieren – in diesem Sinne funktionieren Lehraufträge als Zwischenstufen auf dem Weg von einer Befristung zur nächsten, wobei der Nachweis von Lehrtätigkeit zugleich die Biographie aufhübscht. Unabhängig davon, ob tatsächlich eine Professur angestrebt oder nur eine kurze Periode überbrückt wird – z.B. um eine Dissertation zu beenden.

⁷ Dies ist nur ein Beispiel, das allerdings einer üblichen Praxis entsprechen dürfte. Gestaffelt ist diese Vergütung wie folgt: 1-4 Seiten: 0 Euro; 5-9 Seiten: 5 Euro; 10 oder mehr Seiten: 10 Euro.

⁸ Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2014): Lehrbeauftragte. Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen. Mit einem Positionspapier der GEW. S. 6ff.

Online unter: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31370&token=f660e4342021f1482b2ac2c0f9d727d6e8d9a4b1&sdownload=&n=Lehrbeauftragte_2015_A5_web.pdf

⁹ Laut einer Umfrage der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen bilden Lehraufträge für mehr als ein Drittel die Haupteinnahmequelle (vgl. Auswertung der Umfrage zur Situation der Lehrbeauftragten 2022, <https://www.bklm.org/aktuelles/>)

den –, ist dieser Personenkreis üblicherweise abhängig von den Honoraren. Im Unterschied zum immer prekären künstlerischen Bereich gibt es hier allerdings kaum langfristige Perspektiven: Es handelt sich um eine flüchtige Option für wenige Semester, denn fast jeder sozialversicherte Job zum Mindestlohn ist besser – und für Personen mit Hochschulabschluss stehen bessere Optionen in Aussicht.

Fazit und Perspektiven

Das Dilemma ist beschrieben: Der Status »Lehrbeauftragte« funktioniert zu weiten Teilen nicht im Sinne der ursprünglichen Intention – eine »Aufwandsentschädigung« hat sich in ein Beschäftigungsverhältnis verwandelt, das für verschiedene Personengruppen attraktiv, weil alternativlos ist. Die miserable Bezahlung ist aus arbeitsrechtlicher Sicht ein Skandal, die mangelnde Mitbestimmung eine Zumutung. Vielen Professor:innen, die zur Durchführung ihrer Lehrveranstaltungen auf die unterstützende Ergänzung durch Lehrbeauftragte angewiesen sind, ist es unerträglich, zu solchen Konditionen Mitarbeit anbieten zu müssen. Vermutlich gibt es überhaupt keine Position in der Hochschullandschaft, die die Zahlung von Mindestlöhnen für die Lehre verteidigt – für den effizienten Betrieb der Hochschulen stellen die Lehrbeauftragten zwar einen Gewinn dar, denn billiger ist hochqualifiziertes Personal nirgendwo sonst zu bekommen; nur lässt es sich vor diesem Hintergrund schlecht von der Qualität der Lehre herumphlosieren. Die gängige Praxis wird allein unter Hinweis auf das begrenzte Finanzbudget gerechtfertigt.

Die Heterogenität der Motive und Interessen macht eine Organisation von Lehrbeauftragten schwierig, denn die meisten befinden sich auf dem Sprung, selbst wenn sie auf der Stelle hängen bleiben. Anders als bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Studierenden gibt es keine gemeinsamen Orte, an denen sich Lehrbeauftragte begegnen könnten: nicht in den Gremien, nicht in den Seminaren und auch nicht in gemeinsamen Forschungs- oder Projektkontexten (dies zumindest nicht in ihrer Rolle als Lehrbeauftragte). Sie haben nicht einmal eigene Büros oder Sprechstunden, zu denen sie regelmäßig anzutreffen wären. Mögliche Bündnispartner:innen könnten an den Volkshochschulen zu finden sein, wo ähnliche Lehr- und Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Ebenso schwierig wie die Organisation gestaltet sich die Formulierung politischer Forderungen. Den grundlegenden Widerspruch bringt ein »Positionspapier der GEW zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten« auf den Punkt:

»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 Lehraufträgen ergriffen werden, um die Betroffenen nicht im Regen stehen zu lassen und Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen auch bei Lehraufträgen zu gewährleisten.« (GEW 2014: 21f.)

Die Priorität liegt auf der Einrichtung regulärer Beschäftigungsverhältnisse, und nur unter diesem Vorbehalt werden faire Arbeitsbedingungen für Lehrbeauftragte gefordert: Es gilt zu verhindern, dass der Lehrauftrag als allgemeines Modell etabliert wird. Aber in der gegenwärtigen Situation stellen feste Anstellungen an HAWen, in der Regel Professuren oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben, kein attraktives Angebot dar, sondern bilden selbst ein Schlachtfeld für Arbeitskämpfe.¹⁰ Und angesichts der rapide gestiegenen und weiter steigenden Studierendenzahlen an HAWen werden Lehraufträge auf absehbare Zeit eine Säule der Lehre bleiben, wenn auch in geringerem Umfang.

In diesem Widerspruch bewegen sich auch Dekanate und Hochschulleitungen, wenn sie mit dem Land über neue Zielvereinbarungen für ein Finanzbudget verhandeln. Jeder Posten, der für Lehrbeauftragte gemauert wird, fehlt für Stellen, die der Reputation dienlicher sind – und daran hängt die Position im Ranking, die den Haushalt (mit-)bestimmt. Die Budgetierung, die mit dem Anspruch auf die Autonomie der Hochschulen eingeführt wurde, während sie

¹⁰ Siehe den ausgezeichneten Beitrag von Julika Bürgin (2023): Runter mit dem Lehrdeputat! zur Lehrverpflichtung an HAWen. In: Forum Wissenschaft, Heft 3, Jg. 40, S. 4ff.

diese zu Sachverwalter:innen von Mangelhaushalten gemacht hat, bildet ein weiteres Feld, das politisch zu bearbeiten wäre.

Der Weg dahin scheint weit. Solange gilt es, bestimmte biographische Verläufe, die der Bedarf an solchen Stellen spiegelt, ernst zu nehmen und Mindeststandards zu sichern: eine angemessene Honorierung, äquivalent zu tarifvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen; ein Vertragsverhältnis, das beide Verhandlungspartner als gleichberechtigt anerkennt und Lehrbeauftragte als Teil der Hochschule würdigt. Und bestimmt fällt uns noch mehr ein.

**Jürgen Schardt ist als Lehrbeauftragter an der HAW Frankfurt tätig und seit kurzem Mitglied der express-Redaktion.*

Anteil von Lehrbeauftragten am Personal hessischer Hochschulen 2022

	Personal insgesamt	Lehrbeauftragte
Alle Hochschulen	28.223	8.146 (29%)
Universitäten	19.201	2.928 (15 %)
HAW	7.665	4.398 (57%)
Kunsthochschulen	533	319 (60%)

Daten aus: Hessisches Statistisches Landesamt: Statistische Berichte. Personal und Habilitationen an Hochschulen in Hessen im Jahr 2022, Wiesbaden 2023, S. 21ff.

Anteil der Lehre durch Lehrbeauftragte an hessischen Hochschulen im WS 2021/22

Hochschule	Prozentualer Anteil der Lehre durch Lehrbeauftragte
Hochschule für Musik	48,8%
HAW Frankfurt	42,0%
HAW Rhein-Main	26,3%
HAW Darmstadt	25,0%
Uni Kassel	22,3%
HAW Fulda	20,4%
TH Mittelhessen	20,0%
Uni Frankfurt	14,3%
Uni Gießen	9,0%
Uni Marburg	7,0%

Daten aus: DS 20/8438 vom 12.07.2022

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12