

Handreichung zur Beschäftigung von Lehrbeauftragten nach § 56 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 15. Januar 2025

I. Vorbemerkung

Lehrbeauftragte werden von den Hochschulen durch die Erteilung eines Lehrauftrags bestellt. Dies unterscheidet Lehrbeauftragte von den übrigen Lehrenden und sonstigen Bediensteten der Hochschulen. Das Wissenschaftsministerium gibt nachfolgend Hinweise für die Erteilung von Lehraufträgen. Die Handreichung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt nicht die eigenständige Prüfung der gesetzlichen Regelungen durch die Hochschulen. Die Hinweise dienen als Auslegungshilfe und sollen die Anwendung der gesetzlichen Regelungen erleichtern.

II. Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage für die Beschäftigung von Lehrbeauftragten ist § 56 des Landeshochschulgesetzes (LHG).

Daneben finden auf Lehraufträge die

- Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums über die Vergütung von nebenamtlichem und nebenberuflichem Unterricht (UVergVwV¹),
- die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums über die Vergütung von nebenamtlichen/ nebenberuflichen Prüfungstätigkeiten (PrüfVergVwV²)

Anwendung.

Nach § 56 Absatz 2 Satz 2 LHG erfolgt die Beschäftigung von Lehrbeauftragten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art; zivilrechtliche Verträge sind unzulässig.

Das Lehrauftragsverhältnis wird in der Regel durch einen Verwaltungsakt der Hochschule begründet, seltener durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag.

¹ UVergVwV vom 9. Oktober 2020 – Az.: 1-0376.1/26 – (GABl. 2020, S. 759); zuletzt geändert durch ÄndVwV vom 25.10.2024 (GABl. 2024, S. 762)

² PrüfVergVwV vom 22. März 2024 – Az.: FM1-0376.2-5/1 – (GABl. 2024, S. 175)

Wird das Dienstverhältnis durch Verwaltungsakt begründet, so sind die entsprechenden Vorschriften des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes Baden-Württemberg (LVwVfG) zu beachten. Eine Rechtsbehelfsbelehrung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, wird jedoch empfohlen.

Für den öffentlich-rechtlichen Vertrag gelten aufgrund von §§ 54, 62 LVwVfG ebenfalls die Vorschriften des LVwVfG und ergänzend die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

Obwohl es rechtlich nicht zwingend erforderlich ist, sollten sowohl ein Verwaltungsakt als auch ein öffentlich-rechtlicher Vertrag eindeutig als solche kenntlich gemacht werden, z. B. durch eine entsprechende Überschrift. In jedem Fall muss deutlich werden, dass ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis begründet wird. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass von der Begründung eines „öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Grundlage von § 56 Absatz 2 LHG“ gesprochen wird.

Nach § 57 LVwVfG bedarf die Erteilung eines Lehrauftrags durch Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrags der Schriftform. Wird der Lehrauftrag durch Verwaltungsakt erteilt, so sollte dieser aus Gründen der Rechtssicherheit für alle Beteiligten ebenfalls schriftlich ergehen.

2. Aufschiebende oder auflösende Bedingungen

Der Verwaltungsakt bzw. der öffentlich-rechtliche Vertrag können aufschiebende oder auflösende Bedingungen enthalten.

Bei Veranstaltungen, zu denen sich die Studierenden anmelden müssen, können die entsprechenden Lehraufträge mit der aufschiebenden Bedingung verknüpft werden, dass sie nur zustande kommen, wenn sich eine Mindestzahl von Studierenden anmeldet. Bei Veranstaltungen ohne Voranmeldung kann die Hochschule eine auflösende Bedingung vorsehen, wonach der Lehrauftrag endet, wenn eine bestimmte Mindestteilnehmerzahl über eine bestimmte Anzahl von Veranstaltungsterminen unterschritten wird. Um das Risiko für die Lehrbeauftragten zu begrenzen, muss in diesem Fall allerdings vorgesehen werden, dass bereits gehaltene Lehrveranstaltungsstunden dennoch bezahlt werden.

3. Rechtsweg bei Streitigkeiten über den Lehrauftrag

Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters von Lehraufträgen sind für Streitigkeiten, die das Rechtsverhältnis zwischen Lehrbeauftragten und den staatlichen Hochschulen betreffen,

nicht die Arbeitsgerichte, sondern ausschließlich die Verwaltungsgerichte zuständig³. Da die Erteilung eines Lehrauftrags ein besonderes öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis begründet, finden die zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffenen gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts darauf keine Anwendung.

III. Auswahl von Lehrbeauftragten

Gemäß § 56 Absatz 2 Satz 1 LHG müssen Lehrbeauftragte nach Vorbildung, Fähigkeit und fachlicher Leistung dem vorgesehenen Aufgabengebiet entsprechen. Zusätzlich müssen sie über die Voraussetzungen von § 47 Absatz 1 Nummern 1 und 2 oder Absatz 4 LHG verfügen, d. h. über

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium und pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrung in der Lehre oder Ausbildung oder durch Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Hochschuldidaktik nachzuweisen ist

oder

- hervorragende fachbezogene Leistungen in der beruflichen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis und pädagogische Eignung, soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht.

Diese Voraussetzungen sind von den Hochschulen positiv festzustellen und zu dokumentieren.

Die Hochschule hat bei der Vergabe von Lehraufträgen sicherzustellen, dass Lehrbeauftragte tatsächlich über in ihrer sonstigen Praxis erworbenes bzw. vertieftes Fachwissen verfügen. Dies bedeutet, dass die Vergabe von Lehraufträgen grundsätzlich nicht an Personen in Betracht kommt, die ausschließlich in der Lehre tätig sind, unabhängig davon, ob es sich um eine Lehrtätigkeit im Hochschulbereich oder an einem anderen Ort handelt. Es sollen grundsätzlich nur solche Personen beschäftigt werden, die eine anderweitige (Haupt-) Tätigkeit auf dem Gebiet des Lehrauftrags ausüben. Diese Tätigkeit muss nicht in abhängiger Beschäftigung ausgeübt werden, sondern kann auch selbstständig oder in einem freien Beruf erfolgen.

Lehraufträge dürfen nicht an Angehörige der eigenen Hochschule vergeben werden. Professorinnen und Professoren im Ruhestand stehen nicht mehr in einem Dienstverhältnis

³ 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

zur Hochschule und können – unabhängig von ihrer Berechtigung, Lehrveranstaltungen anzubieten – Lehraufträge annehmen.

IV. Aufgaben

Lehraufträge müssen der Ergänzung des Lehrangebots dienen. Unter diesem Begriff ist eine fachliche Ergänzung zu verstehen, die von einer Lehrpersönlichkeit aus der Berufspraxis bereichert wird. Im Bereich der Kunsthochschulen ist nach § 56 Absatz 1 Satz 2 LHG die Erteilung von Lehraufträgen auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach zulässig.

Da die Lehrbeauftragten nach § 56 Absatz 1 Satz 3 LHG die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig wahrnehmen, dürfen Lehraufträge nicht für Arbeitsgemeinschaften oder Tutorien vergeben werden, die im Zusammenhang mit Vorlesungen angeboten werden. Anders als Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Lehrbeauftragte nicht weisungsgebunden.

Aufgaben in der Forschung sowie Verwaltungstätigkeiten dürfen nicht übertragen werden. Auch unterstützende Tätigkeiten (z. B. Pflege von Unterrichtsmaterialsammlungen, Teilnahme an einem „dies academicus“ etc.) dürfen nicht übertragen werden. Die Übertragung von Aufgaben, die in einem direkten Zusammenhang mit der Lehrveranstaltung stehen (z. B. Überprüfung der Ordnung der Unterrichtsräume, Abnahme von Prüfungen in der übernommenen Veranstaltung etc.) ist möglich.

Es wird nicht unterschieden, ob der Lehrauftrag sich auf Pflichtfach- oder Wahlfachlehre oder auf grundständige oder weiterführende Veranstaltungen bezieht⁴.

Lehrbeauftragte nehmen ihre Aufgaben selbstständig wahr. Bei der Ausgestaltung der Lehre unterliegen die Lehrbeauftragten keinem Weisungsrecht durch die Hochschule. Im Rahmen des erteilten Lehrauftrages stehen ihnen die Akademischen Freiheiten der Forschung, Lehre und Kunst sowohl in inhaltlicher als auch in methodischer Hinsicht zu. Vorgaben bestehen nur insoweit, als Studien- und Prüfungsordnungen sowie Modulbeschreibungen bestimmte Lehrgegenstände vorgeben und diese prüfungsrelevant sind. Die zu übernehmende Lehrveranstaltung muss daher im Lehrauftrag konkret bezeichnet werden. Unzulässig sind insbesondere Vorgaben zum Aufbau, zum Ablauf, zur pädagogischen oder akademischen Ausgestaltung sowie zu den zu verwendenden Lehrmaterialien.

⁴ Frenzel in BeckOK Hochschulrecht Baden-Württemberg, von Coelln/Haug, § 56 LHG Lehrbeauftragte, Rn. 7, 32. Edition Stand: 01.03.2021

V. Mitgliedschaftsrechtliche Stellung

Lehrbeauftragte sind nach § 9 Absatz 4 Satz 1 LHG Angehörige der Hochschule. Über das passive Wahlrecht muss in der Grundordnung der jeweiligen Hochschule eine Regelung getroffen werden. Lehrbeauftragte an Musikhochschulen besitzen nach Satz 4 im Gegensatz zu den Lehrbeauftragten der übrigen Hochschularten auch das aktive Wahlrecht.

VI. Vergütung

Lehraufträge sind nach § 56 Absatz 1 Satz 3 LHG zu vergüten, es sei denn der oder die Lehrbeauftragte verzichtet ausdrücklich auf die Vergütung.

Sofern die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben bei hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen bereits entsprechend berücksichtigt wird, ist ebenfalls keine Vergütung erforderlich. Für Beamtinnen und Beamte des Landes und Personen, auf die die beamtenrechtlichen Regelungen entsprechend Anwendung finden, gilt die Landesnebenstätigkeitsverordnung (LNTVO). Nach § 5 Absatz 1 Satz 3 LNTVO darf eine Vergütung nicht gezahlt werden, wenn in der Haupttätigkeit eine angemessene Entlastung für den Lehrauftrag erfolgt. Gegebenenfalls ist eine Erklärung der/des Lehrbeauftragten einzuholen, ob und in welchem Umfang eine Entlastung erfolgt. Die Prüfung der Regelung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LNTVO ist in jedem Fall zu dokumentieren. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes aufgrund von Nummer 2.1 UVergVwV.

1. Höhe und Bemessung der Vergütung

a) Allgemeines

Die Vergütung der Lehrbeauftragten an Hochschulen in Baden-Württemberg richtet sich nach der UVergVwV, soweit die Hochschulen nicht durch Satzung andere Vergütungsregelungen festgelegt haben (vgl. § 56 Absatz 2 Satz 2 i.V.m. § 46 Absatz 6 Sätze 2 und 3 LHG).

Die Vergütungshöchstsätze sind in Nummer 3.3 der UVergVwV geregelt.

Nach Nummer 3.3 der UVergVwV kann Lehrbeauftragten im Rahmen der jeweils verfügbaren Haushaltsmittel sowie unter Beachtung des Grundsatzes der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung eine Einzelstundenvergütung bis zu einem Höchstbetrag von 55,00 Euro, in Mangelbereichen bis zu einem Höchstbetrag von 66,00 Euro gewährt werden. Innerhalb dieses Vergütungsrahmens sind bei der Vergütungsbemessung im jeweiligen Einzelfall insbesondere die Art, der Inhalt und die erforderliche Vor- und Nachbereitung der jeweiligen Lehrveranstaltung, die Ausbildung und Qualifikation der oder des Lehrbeauftragten, die

örtlichen Verhältnisse, die Bedeutung der Lehrveranstaltung im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung und das Interesse an der Gewinnung der oder des Lehrbeauftragten angemessen zu berücksichtigen. Eine volle Ausschöpfung dieses Vergütungsrahmens ist nur im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und nur in besonders gelagerten Fällen zulässig, zum Beispiel, wenn der Lehrveranstaltung eine besondere Bedeutung zukommt, sie mit einer besonderen Belastung verbunden ist oder wenn andere besondere Umstände vorliegen (z. B. zur Gewinnung von besonders qualifizierten Lehrbeauftragten von außerhalb des öffentlichen Dienstes).

Bei der Festlegung der Vergütung in einer Satzung kann über diese Beträge hinausgegangen werden. Für die Höhe der Festlegung sind insbesondere das Fach, der Schwierigkeitsgrad, die erforderliche Vor- und Nachbereitung, die Bedeutung der Lehrveranstaltung, die Nachfrage und die örtlichen Verhältnisse angemessen zu berücksichtigen. Die Hochschulen können bei der Regelung der Vergütung in der Satzung Abstufungen nach der Qualifikation der Lehrbeauftragten und der Bedeutung der Lehrveranstaltung vorsehen. So kann z.B. differenziert werden zwischen Lehrbeauftragten mit den Aufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben und solchen, die Lehraufgaben wie Professorinnen und Professoren wahrnehmen. Eine Erhöhung der Vergütung ist beispielsweise möglich, wenn die Lehrveranstaltung von besonderer Bedeutung oder mit einer besonderen Belastung verbunden ist. Die Entscheidung, welche Lehraufträge für welche Veranstaltungen wie honoriert werden, liegt jedoch letztlich bei den jeweiligen Entscheidungsträgern an den Hochschulen.

Die Höhe der Vergütung kann auch von einer erwarteten Mindestzahl von teilnehmenden Studierenden abhängig gemacht werden (vgl. das Kriterium „Nachfrage“ in § 46 Absatz 6 Satz 3 LHG). Denkbar ist auch, die Höhe der Vergütung nach der Teilnehmerzahl zu staffeln. Die entsprechenden Regelungen hierzu müssen in einer Satzung der Hochschule oder – falls keine Satzung vorhanden ist – jeweils im Einzelfall festgelegt werden. Die Vergütung kann nicht nachträglich in Abrede gestellt werden.

b) Abschlussprüfungen

Abschlussprüfungen (z.B. Staatsexamen) sind nicht dem Unterricht zuzuordnen und können nach der PrüfVergVwV gesondert vergütet werden. Das Studium wird gemäß § 32 Absatz 2 Satz LHG durch eine Hochschulprüfung, eine staatliche oder eine kirchliche Prüfung abgeschlossen. In Bachelor- und Masterstudiengängen finden die Prüfungen gemäß § 32 Absatz 2 Satz 1 2. Halbsatz LHG studienbegleitend statt (Modulprüfungen). Modulprüfungen fallen daher – entgegen der bisherigen Auffassung des Wissenschaftsministeriums – unter Abschlussprüfungen im Sinne der PrüfVergVwV.

Die Vergütungssätze für Modulprüfungen in Bachelorstudiengängen richten sich jeweils nach den Vergütungssätzen bei Laufbahnprüfungen des gehobenen Dienstes. Modulprüfungen in

Masterstudiengängen sind jeweils mit Laufbahnprüfungen des höheren Dienstes vergleichbar. Prüfungen im Rahmen von Studiengängen, die ganz oder teilweise mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen werden, werden bis zur Ersten Staatsprüfung dem gehobenen Dienst zugeordnet.

Für Studiengänge des Theologischen Vollstudiums mit kirchlichem oder akademischem Abschluss, Studiengänge der Freien Kunst an den Kunsthochschulen, Studiengänge des Designs an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart sowie Studiengänge an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe ist die Bemessung der Vergütungssätze davon abhängig, wie die Regelungen in den Prüfungsordnungen in Verbindung mit den laufbahnrechtlichen Vorschriften ausgestaltet sind.

An der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl und an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg gelten für Prüfungen des gehobenen Verwaltungsdienstes, des gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung sowie der Allgemeinen Finanzverwaltung und des gehobenen Verwaltungsdienstes in der gesetzlichen Rentenversicherung die Regelungen der Verwaltungsvorschrift des Wirtschaftsministeriums, des Innenministeriums, des Finanzministeriums, des Sozialministeriums und des Verkehrsministeriums über die Vergütung von Prüfungstätigkeiten (VwV-Prüfungstätigkeiten).

Die Abnahme curricularer Prüfungen, die nicht Bestandteil einer ausbildungsabschließenden Prüfung sind, darf nicht gesondert vergütet werden (vgl. Nummer 2.3 UVerGVwV).

c) Sonderveranstaltungen

Nach Nummer 2.4 der UVerGVwV kann bei Sonderveranstaltungen – mit Ausnahme von Gastkursen oder Gastverträgen an Kunsthochschulen – für einen Einzelvortrag mit einer Vortragsdauer von mindestens eineinhalb Stunden ein Honorar bis zur Höhe von 310 Euro gewährt werden. Bei der Honorarbemessung für einen Einzelvortrag sind

- die jeweilige Qualifikation der oder des Vortragenden,
- die Schwierigkeit des Vortrags sowie
- der Zeitaufwand für seine Vorbereitung

angemessen zu berücksichtigen.

Die Obergrenze für die Vergütung von Sonderveranstaltungen nach Nummer 2.4 UVerGVwV gelten nur, sofern es sich bei der Veranstaltung um Unterricht im Sinne der Nummer 1 der UVerGVwV handelt. Anhaltspunkte für das Vorliegen von Unterricht in diesem Sinne können

beispielsweise sein, wenn die Studierenden für die Teilnahme an der jeweiligen Veranstaltung Credit Points erhalten oder die Veranstaltung fester Bestandteil einer Vorlesung ist. Auch kann das Verhältnis, in welchem die Rednerin oder der Redner im Kontext der konkreten Veranstaltung zu den Zuhörern steht, für die Beurteilung eine Rolle spielen. Sofern kein Unterricht im Sinne der UVergVwV vorliegt, gelten die o.g. Vergütungsobergrenzen nicht. In diesem Fall ist ein anderes geeignetes Vertragsinstrument – beispielsweise ein Honorarvertrag – zu wählen.

Soweit im Rahmen von Sonderveranstaltungen Vorträge mehrfach mit im Wesentlichen gleichem Inhalt und Umfang gehalten werden (Vortragsreihe), kann jeweils ein Honorar bis zum Doppelten der unter Nummer 3 der UVergVwV genannten Vergütungssätze bewilligt werden. Diese Beträge dürfen nur in besonders gelagerten Einzelfällen überschritten werden; dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Soll ausnahmsweise ein Vortragshonorar über 650 Euro gewährt werden, bedarf dies der Zustimmung des Wissenschaftsministeriums.

2. Umfang der Vergütung

Lehraufträge werden lediglich für die geleisteten Lehrveranstaltungsstunden vergütet. Die Vergütung wird daher nur in dem Umfang gezahlt, in dem die Lehrbeauftragten ihren Lehrauftrag tatsächlich erfüllen. Sofern die oder der Lehrbeauftragte die Lehrleistung erbracht hat und keine anderslautende Vereinbarung mit der oder dem Lehrbeauftragten getroffen wurde, ist die Hochschule – unabhängig von der Teilnehmerzahl – zur Vergütung der Lehrveranstaltung verpflichtet. Ausgefallene Lehrveranstaltungsstunden, die nicht im Laufe des Semesters nachgeholt werden, werden grundsätzlich nicht vergütet. Eine Vergütung des notwendigen Aufwands für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts erfolgt nicht. Insbesondere sind auch individuelle Anleitungen, die Teilnahme an Konferenzen und sonstigen zum Unterricht gehörenden Veranstaltungen sowie die Ausarbeitung, Abnahme und Bewertung von Leistungsnachweisen, die nicht Bestandteil einer Abschlussprüfung im Sinne der PrüfVergVwV sind, mit der Vergütung abgegolten. Sachkosten (z.B. Software, Büromaterial, Kopien, Unterrichtsmaterialien für die Studierenden), die den Lehrbeauftragten für die Durchführung ihrer Lehrveranstaltungen entstehen, sind grundsätzlich von den Lehrbeauftragten selbst zu tragen.

Eine Vergütung wird nicht gezahlt, wenn die Lehrbeauftragten aufgrund von Krankheit verhindert sind. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Urlaub besteht nicht. Auch wenn Lehrbeauftragte ohne eigenes Verschulden, z.B. durch Streik der Verkehrsbetriebe, Unwetter usw., ihren Lehrverpflichtungen nicht nachkommen können, haben sie keinen Anspruch auf Vergütung der ersatzlos ausgefallenen Lehrveranstaltungsstunden. Eine Vergütung ist jedoch zu gewähren, wenn der Grund für den Ausfall dem Verantwortungsbereich der Hochschule zuzurechnen ist oder wenn die Hochschule die vereinbarte Leistung nicht angenommen oder nicht abgerufen hat (sog.

Annahmeverzug, siehe § 615 Satz 1 BGB). Beispielsweise ist die Vergütung zu gewähren, wenn Räumlichkeiten nicht zu Verfügung stehen.

3. Steuern und Abgaben

Die Vergütung ist als Bruttovergütung zu zahlen. Lehrbeauftragte sind selbst für die Abführung von Steuern und Abgaben verantwortlich. Die Lehrbeauftragten sind in geeigneter Weise auf die bestehende Steuerpflicht hinzuweisen.

Lehrbeauftragte sind keine Arbeitnehmer, sondern Selbständige im Sinne des Einkommenssteuerrechts. Einnahmen unterliegen daher, soweit sie nicht gemäß § 3 Nummer 26 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei sind, der Einkommenssteuer. Erbringt der Lehrbeauftragte Unterrichtsleistungen an einer Hochschule im Sinne der §§ 1 und 70 Hochschulrahmengesetz oder öffentlichen allgemeinbildenden oder berufsbildenden Einrichtungen, ist er von der Umsatzsteuer befreit, ohne dem Finanzamt eine entsprechende Bescheinigung vorlegen zu müssen (vgl. § 4 Nr. 21b, aa UStG).

4. Reisekosten

Die Erstattung von Reisekosten im Rahmen von Lehraufträgen richtet sich nach den Nummern 2.5.1 bis 2.5.3 UVergVwV. in entsprechender Anwendung der Regelungen des Landesreisekostengesetzes (LRKG).

Danach kommt eine Vergütung von Reisekosten auf Antrag nur in Betracht, wenn die Lehrtätigkeit im überwiegenden Interesse des Landes erfolgt. Davon kann bei Lehrbeauftragten regelmäßig ausgegangen werden. Zudem darf eine Erstattung von Reisekosten nur erfolgen, wenn

- es sich um eine Nebentätigkeit im Sinne der LNTVO oder der HNTVO handelt oder
- Lehrbeauftragte im Hauptberuf als Selbstständige oder Arbeitnehmer einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen und wenn sie aus dieser ein Einkommen erzielen (Nummer 2.5.2 UVergVwV; Lehraufträge an anderen Hochschulen des Landes sind keine Erwerbstätigkeit in diesem Sinne) oder
- Lehrbeauftragte im Hauptberuf keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, bzw. aus dieser kein Einkommen erzielen und der Lehrauftrag außerhalb des Wohnorts wahrgenommen wird und ein besonders gelagerter Fall (insbesondere Vertretungsfälle) vorliegt (Nr. 2.5.3 UVergVwV); da als Lehrbeauftragte regelmäßig nur Personen beschäftigt werden sollen, die über eine anderweitige (Haupt-)Tätigkeit auf dem Gebiet des Lehrauftrags verfügen, kommt dieser Fallgruppe nur geringe Bedeutung zu.

In anderen Fällen ist eine Erstattung von Reisekosten unzulässig. Reisen, die zur Erledigung von Unterrichtsveranstaltungen außerhalb der Hochschule angeordnet oder genehmigt werden (z. B. Exkursionen), sind davon ausgenommen.

In der Satzung der Hochschulen kann auch die Vergütung von Reisekosten (abweichend vom Landesreisekostengesetz (LRKG) auf Antrag geregelt werden.

VII. Dauer des Lehrauftrags

Der Lehrauftrag ist für eine bestimmte Zeit abzuschließen und muss eine kurze Laufzeit haben. In der Regel darf der Lehrauftrag jeweils nur für ein Semester erteilt werden. Ein Anspruch auf eine Verlängerung oder die Begründung eines nachfolgenden Lehrauftrags darf nicht eingeräumt werden.

VIII. Umfang der Lehrtätigkeit

Lehraufträge dürfen nicht im Umfang von mehr als 240 Lehrveranstaltungsstunden pro Jahr an eine Person vergeben werden. Dabei sind Lehraufträge an verschiedenen Einrichtungen des Landes zusammenzuzählen. Lehraufträge im Verhältnis zu anderen Ländern sowie Bund und Kommunen sind hier nicht zu berücksichtigen. Die Hochschulen haben darüberhinausgehend sicherzustellen, dass Lehrbeauftragte ihren Lebensunterhalt nicht zu einem wesentlichen Teil durch Lehraufträge (ggf. an verschiedenen Hochschulen des Landes) bestreiten. Dies kann z.B. durch Vorlage eines geeigneten Einkommensnachweises, der Zulassung zu einem freien Beruf, der Mitgliedschaft in einer Kammer oder Innung etc. geschehen.

IX. Sozialversicherung

1. Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht bei einer persönlich abhängigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Auch ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis kann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis darstellen⁵. Ggf. abzuführende Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) sind von den Hochschulen aus den laufenden Mitteln zu tragen.

⁵ BSG Urt. v. 25. September 1981 — 12 RK 5/80 — AP Nr. 23 zu § 611 BGB = BB 1982, 806

Für die sozialversicherungsrechtliche Bewertung von Lehraufträgen ist die Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles entscheidend. Maßgeblich kommt es darauf an, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang Einfluss auf den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Erteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung genommen werden kann. Zur Vermeidung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses dürfen daher grundsätzlich keine Weisungsgebundenheit und keine Eingliederung in den Arbeitsbetrieb vorliegen, so dass sich der Lehrauftrag insgesamt erheblich von einem typischen Arbeitsverhältnis unterscheidet. Weisungsfreiheit bedeutet insbesondere die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben (§ 56 Absatz 1 Satz 3 LHG)

- in Bezug auf Ort, Dauer und Zeitraum der Lehrveranstaltung:
Diese sollten im Lehrauftrag geregelt und nicht einseitig von der Einrichtung festgelegt werden. Die Orientierung an einem Stundenplan und/oder den Kapazitäten der Einrichtung steht dem nicht entgegen, solange ersichtlich ist, dass die Einrichtung einen gewissen Aufwand betreibt, um die zeitlichen Vorgaben der Lehrbeauftragten im Stundenplan unterzubringen bzw. die/der Lehrbeauftragte die Möglichkeit hat, im Fall eines ihrer/seiner Vorstellungen nicht gerecht werdenden Stundenplanes, ihre/seine Dienste ggfls. nicht anzubieten.
- im Hinblick auf die Inhalte der Lehrtätigkeit:
Dazu gehört insbesondere die didaktische und methodische Vermittlung des Lehrstoffes. Die vertragliche Vorgabe eines Themengebietes, das als Wissensstoff zu vermitteln ist, steht dem nicht entgegen.

Anhaltspunkt für eine fehlende Eingliederung in den Arbeitsbetrieb und dadurch maßgebliche Unterscheidung vom festangestellten Personal können insbesondere sein:

- Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eigener Art (§ 56 Absatz 2 Satz 2 LHG),
- Anzeichen für eine Trennung im Lehrpersonal (festangestellt/selbstständig), bspw. geringerer mitgliedschaftlicher Status (vgl. § 9 LHG),
- von vornherein zeitlich und sachlich beschränkte Lehrverpflichtung, d.h. insbesondere
 - kurze Laufzeit des Lehrauftrags, Beschäftigungsumfang max. 240 Lehrveranstaltungsstunden pro Jahr (entspricht 8 Semesterwochenstunden), Lehraufträge an verschiedenen Einrichtungen des Landes sind zusammenzurechnen,
 - im Hinblick auf Ziffer 19.2 der Lohnsteuerrichtlinien wird empfohlen, Lehraufträge an einer Hochschule im Umfang von höchstens 6 Semesterwochenstunden zu vergeben,

- kein Urlaubsanspruch, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall o.ä.,
- keine sonstigen Pflichten an der Hochschule außerhalb des Lehrauftrags, insbesondere bezüglich Forschung und Akademischer Selbstverwaltung wie bspw. Teilnahme an Lehrkonferenzen oder Übernahme von Unterrichtstätigkeiten von Kolleginnen und Kollegen im Krankheitsfall. Aufgaben, die in einem direkten Zusammenhang mit der übertragenen Lehrveranstaltung stehen (bspw. die Durchführung von Prüfungen oder die Überprüfung der Ordnung der Unterrichtsräume), können übertragen werden, ohne dass dies zur Eingliederung in die Arbeitsorganisation führt.

Die Hochschulen müssen primär darauf achten, dass die Lehraufträge so ausgestaltet werden, dass die äußeren Umstände nicht auf eine Abhängigkeit, insbesondere eine Einbindung in den Betrieb der Hochschule, hindeuten könnten. Hierzu gehört zum Beispiel auch, dass keine Personalnummern vergeben werden und keine Personalabrechnung wie für Hochschulpersonal über das LBV erfolgt. Auszahlungen über das LBV für die Erteilung von Unterricht oder die Abnahme von Prüfungen im Wege eines Lehrauftrags dürfen nur im Rahmen des Sonderprogramms für Auszahlungen im täglichen Zahlungsmodus (SPATZ-Verfahren) veranlasst werden. Ferner dürfen keine digital gestalteten Lehrmodule zur Verfügung gestellt werden und es darf keine wirtschaftliche Abhängigkeit durch zu hohe Stundenzahlen (vgl. 240-Stundenregelung) entstehen.

Die Weiterentwicklung der sozialgerichtlichen Rechtsprechung bleibt abzuwarten.

2. Rentenversicherungspflicht

Lehrbeauftragte an Hochschulen fallen unter die Rentenversicherungspflicht selbständiger Lehrer nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Sie sind nach § 190a Absatz 1 SGB VI verpflichtet, sich innerhalb von drei Monaten nach der Aufnahme der selbständigen Tätigkeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden. Der Versicherungsbeitrag ist von den Lehrbeauftragten eigenständig und allein zu entrichten. Auskünfte über eine mögliche Befreiung von der Versicherungspflicht erteilt die für den Wohnsitz der Lehrbeauftragten zuständige Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.

3. Unfallfürsorgeleistungen

Für Lehrbeauftragte besteht in der gesetzlichen Unfallversicherung kein Versicherungsschutz. Als Angehörige der Hochschule erhalten Lehrbeauftragte jedoch nach § 11 Absatz 6 LHG bei einem Unfall mit Körperschaden (§ 45 Landesbeamtensversorgungsgesetz Baden-Württemberg – LBeamtVGBW) Unfallfürsorgeleistungen entsprechend §§ 48 bis 50 LBeamtVGBW, soweit sie nicht anderweitig Anspruch auf entsprechende Leistungen haben. Ersetzt werden z. B. die Kosten für Heilverfahren und Pflege; Sachschäden werden nicht ersetzt.

X. Personalvertretung

Da die Lehrbeauftragten nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Hochschule im arbeitsrechtlichen Sinne stehen, ist insbesondere auch der Personalrat als Vertretung der Beschäftigten nicht für die Belange der Lehrbeauftragten zuständig. Auch wenn die Interessen der Lehrbeauftragten mit denen der angestellten Lehrkräfte vergleichbar sind, können sie daher nicht durch den Personalrat vertreten werden.

XI. Beendigung eines Lehrauftragsverhältnisses

Das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis von Lehrbeauftragten endet mit dem Zeitpunkt, der im Verwaltungsakt oder im öffentlich-rechtlichen Vertrag bestimmt wird. Eine Kündigung im arbeitsrechtlichen Sinne ist nicht erforderlich. Der Lehrauftrag kann grundsätzlich nicht vorzeitig von der Hochschule beendet werden, wenn dies nicht ausdrücklich im Verwaltungsakt oder im öffentlich-rechtlichen Vertrag vorgesehen ist, z. B. wenn eine bestimmte Mindestanzahl von Teilnehmenden der Lehrveranstaltung nicht erreicht wird.

Die Hochschule kann einen Verwaltungsakt über die Erteilung eines Lehrauftrags aus wichtigem Grund widerrufen (§ 49 LVwVfG) oder den zugrunde liegenden öffentlich-rechtlichen Vertrag durch Kündigung vorzeitig beenden (§ 60 LVwVfG), wenn die darin festgelegten Pflichten, insbesondere die Lehrverpflichtung, von den Lehrbeauftragten nicht eingehalten wurden.

Durch die aufeinander folgende Erteilung von befristeten Lehraufträgen wird grundsätzlich kein Anspruch der oder des Lehrbeauftragten auf einen unbefristeten beziehungsweise auf Erteilung eines daran anschließenden Lehrauftrags begründet; die weitere Erteilung steht grundsätzlich im Ermessen der Hochschule⁶. Wie andere arbeitsrechtliche Grundsätze ist auch die Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen nicht auf Lehraufträge übertragbar.

XII. Anlage Musterlehrauftrag

⁶ VG Gelsenkirchen vom 20. Dezember 2006 – 12 K 414/03; OVG Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 2009 – 6 A 345/07