

// Referat Hochschule und Forschung //

**Stellungnahme der GEW Thüringen zum Entwurf einer
Thüringer Verordnung über die Grundsätze für die Vergabe und Vergütung von Lehraufträgen
(Thüringer Lehrauftragsverordnung –ThürLehrauftragsVO-)**

Die GEW Thüringen begrüßt, dass nun ein Entwurf für eine Thüringer Lehrauftragsverordnung entsprechend den Anforderungen des novellierten Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (§ 93 Abs. 2) vorliegt.

Grundsätzlich müssen aus Sicht der GEW Thüringen die Aufgaben der Lehrverpflichtung durch in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis an den Hochschulen Beschäftigte und nur in Ausnahmefällen durch Lehraufträge abgesichert werden. Diese Ausnahmen sind auf der Grundlage des Thüringer Hochschulgesetzes durch Verordnung zu spezifizieren. Daher begrüßen wir die Klarstellung von § 2 Abs. 1.

Wann Lehraufträge eine sinnvolle Ergänzung des Lehrangebots sein können, ist aus Sicht der GEW Thüringen nicht hinreichend genau in § 2 Abs. 2 beschrieben. Grundsätzlich sollten alle Lehrveranstaltungen „für das Lehrangebot förderlich sein“, besonders auch diejenigen, die durch Lehrverpflichtung der in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis stehenden Beschäftigten an der Hochschule zu leisten sind. Daher ist § 2 Abs. 2 Satz 2 2. Teilsatz zu streichen.

Hochschulen kennen sich mit befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitbeschäftigung aus. Daher ist aus Sicht der GEW Thüringen nicht einzusehen, warum dem Lehrauftrag der Vorrang vor einer auch mit geringem zeitlichen Umfang ausgestatteten in einem Angestelltenverhältnis zu leistenden Beschäftigung oder zur Abwesenheitsvertretung in den Fällen des § 87 ThürHG oder in bestimmten Fällen der Vertretung einer sechs Wochen überschreitenden Arbeitsunfähigkeit gegeben werden soll. Die GEW Thüringen plädiert dafür, diese Fälle aus § 2 Abs. 3 zu streichen.

Durch eine Ergänzung in § 2 Abs. 3 ist sicherzustellen, dass bei Professurenvakanz nach § 85 ThürHG (z. B. altersbedingtes Ausscheiden, Tod, Ruf) eine Vertretung, wenn sie noch nicht durch eine Vertretungsprofessur oder eine Neuberufung gewährleistet werden kann, in der Regel durch in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis an der Hochschule zu Beschäftigende*n zu leisten ist und nur im Ausnahmefall und nur max. für zwei Semester durch einen Lehrauftrag abgedeckt werden kann.

§ 2 Abs. 5 sehr wir kritisch. Er muss so formuliert werden, dass er nur Anwendung für Lehraufträge findet, die der Herstellung eines besonderen Bezuges zur Berufspraxis dienen. Im Sinne einer Sorgfaltspflicht des Auftraggebers gegenüber den Lehrbeauftragten ist es dringend erforderlich, existenzsichernde Maßnahmen für diejenigen Lehrbeauftragten zu treffen, die durch diese Neuregelung ihren Lebensunterhalt verlieren würden. Außerdem ist das Konstrukt „hauptberuflich/nebenberuflich“ zu hinterfragen. Ein Lehrauftrag ist an eine Person zu vergeben, die die Befähigung zur Wahrnehmung einer bestimmten Lehraufgabe erfüllt. Es ist aus Sicht der GEW Thüringen sicherzustellen, dass Abs. 5 ebenso wie § 3 Abs. 1 Satz 2 nicht dazu führen, dass befähigte Personen ausgeschlossen werden, die selbstständig oder freiberuflich tätig sind.

In § 21 ThürHG regelt der Gesetzgeber nicht nur, wie mit einer bestimmten Gruppe von Lehrbeauftragten in Fragen der Mitbestimmung zu verfahren ist, sondern gibt den Hochschulen die Möglichkeit, Regelungen für Angehörige der Hochschule – und dazu gehören die Lehrbeauftragten – zu treffen, wie

sie an der jeweiligen Hochschule eingebunden werden. Diese Regelungsmöglichkeit kann nicht durch eine Verordnung eingeschränkt werden. Daher ist aus Sicht der GEW Thüringen § 3 Abs. 1 Satz 3 zu streichen.

Die in § 4 Abs. 2 festgesetzten Möglichkeiten der Lehrauftragsvergütung ist nach Auffassung der GEW Thüringen viel zu niedrig angesetzt. Außerdem ist das gesetzliche Erfordernis, den Vor- und Nachbereitungsaufwand zu berücksichtigen, nicht umgesetzt. 2010 sind ein Mindestsatz von 16 Euro pro Stunde festgelegt und Vor- und Nachbereitungszeiten nicht berücksichtigt worden. Setzt man die hochschulüblichen Kostensteigerungen von 4 % p.a. an, entspricht das nach zehn Jahren knapp 25 Euro. Daraus folgt, dass eine Berücksichtigung des Vor- und Nachbereitungsaufwandes auf jeden Fall zu einem deutlich höheren Mindestsatz als 25 Euro führen muss. Damit Lehraufträge tatsächlich im Sinne des Thüringer Hochschulgesetzes und nicht missbräuchlich als billige Variante der Absicherung der Lehrverpflichtung an den Hochschulen eingesetzt wird, fordert die GEW Thüringen seit langem, die Vergütung von Lehraufträgen angelehnt an die Lehrkräfte für besondere Aufgaben anzusetzen. Wir halten eine minimale Vergütung von 46 Euro und eine maximale von 92 Euro für eine Lehrveranstaltungsstunde derzeit für angemessen (siehe Anlage). Außerdem fordert die GEW Thüringen, in § 5 Nr. 2 den Passus „durch das sicherzustellen ist, dass die Höchstbeträge nur in Ausnahmefällen ausgeschöpft werden“ ersatzlos zu streichen. Weiterhin ist ein Passus aufzunehmen, dass die Lehrauftragsvergütungen jeweils im Rhythmus von Tarifanpassungen nach Tarifrunden des TV-L in gleicher prozentualer Höhe anzugleichen sind.

Die in § 4 Abs. 6 vorgesehene zusätzliche Vergütung für die Mitwirkung an Prüfungen reicht aus Sicht der GEW Thüringen als Kann-Bestimmung nicht aus. Das Wort „kann“ soll daher durch „muss“ ersetzt werden.

Dasselbe gilt für die in § 4 Abs. 7 geregelte Erstattung von Reisekosten, die auf Antrag erstattet werden müssen.

Die Berichterstattung zu den Lehraufträgen nach § 6 ist der GEW Thüringen nicht detailliert genug. Bericht erstattet sollte werden über

- die Anzahl der erteilten Lehraufträge in LVS
 - o zur Ergänzung des Lehrangebots,
 - o zur Sicherstellung der Lehre,
- die Anzahl aller an der Hochschule erteilten LVS zur Ermittlung des Verhältnisses,
- die Anzahl erteilter Lehraufträge in LVS
 - o die vergütet wurden,
 - o die unvergütet erteilt wurden,
- die Anzahl der Lehraufträge, die jeweils pro Quartil der Spanne von 46 bis 92 Euro vergeben wurden.

Anlage: Vergütung von Lehraufträgen

Auch bei Lehraufträgen gilt, dass gute Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit zwei Seiten einer Medaille sind. Daher müssen Lehrbeauftragte entsprechend vergleichbar mit an Hochschulen tätigen Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen vergütet werden. Eine solch hohe Vergütung würde zudem sicherstellen, dass Lehrbeauftragte tatsächlich entsprechend § 93 Abs. 1 ThürHG vergütet würden und nicht etwa, um Kosten zu drücken. Die Höhe der Vergütung gäbe den Hochschulen dann keinen pekuniären Anreiz mehr, Lehrbeauftragte an Stelle von regulär beschäftigten Lehrkräften einzusetzen.

Die Höhe der Lehrauftragsvergütung soll sich an den Kosten einer Lehrkraft für besondere Aufgaben orientieren, da es sich hierbei um Beschäftigte handelt, die ausschließlich in der Lehre eingesetzt werden. Nach ThürLVVO gilt eine Obergrenze von 24 LVS pro Woche, insgesamt gibt es 30 Wochenstunden Lehrveranstaltungen pro Jahr. Es kann daher bei ausschließlich Lehre eine Jahreslehrverpflichtung von 720 LVS angenommen werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind regelmäßig in die E 13 TV-L eingruppiert. Da die Arbeitgeberkosten je nach Beschäftigtem unterschiedlich sind, schlägt die GEW Thüringen vor, die DFG-Personalmittelsätze als Berechnungsgrundlage zu nehmen. Für 2019 entspricht das 66.300 Euro. Der Stundensatz wird ermittelt, indem dieser Betrag durch die Jahresarbeitsstunden dividiert wird:

$$66.300 \text{ Euro} / 720 \text{ LVS} = 92,08 \text{ Euro/LVS}$$

Dieser Algorithmus könnte in dieser Form in die Rechtsverordnung aufgenommen werden.