

CHECK – Lehrbeauftragte an Hochschulen

Das Herrenberg-Urteil und seine möglichen
Folgen für das Hochschulsystem



Inhaltsverzeichnis

- 3 Einleitung**
- 4 Quick CHECK**
- 5 Das Herrenberg-Urteil**
- 8 Lehrbeauftragte an deutschen Hochschulen**
- 12 Einordnung durch Frank Ziegele**
- 13 Folgen des Urteils**
- 19 Was zu tun ist**
- 20 Empfehlungen**
- 21 Quellen und Impressum**

Einleitung

Die Bundesregierung gab Ende Februar bekannt, die zunächst bis zum 31.12.2026 bestehende Übergangsfrist zur Umsetzung der Folgen des sogenannten **Herrenberg-Urteils für Honorarkräfte an Musikschulen (Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R)** um ein weiteres Jahr verlängern zu wollen. Bei der dahinter stehenden Thematik handelt es sich zwar im ersten Blick um eine sozialrechtliche Detailfrage, allerdings könnte sie sich als hochschulpolitischer Einschnitt erweisen. Sollte das Urteil sich auch auf Lehrbeauftragte an Hochschulen beziehen und diese damit künftig regelmäßig als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten, betrifft das nicht einige wenige Randfiguren des Systems – sondern eine tragende Säule der Lehre.

Der vorliegende CHECK zeigt die wichtigsten **Daten zu Lehrbeauftragten an deutschen Hochschulen** und verdeutlicht die möglichen **Folgen für unterschiedliche Akteure und Institutionen des deutschen Hochschulsystems**, sollte das Urteil in diesen Konstellationen Anwendung finden.

Quick CHECK

Es gibt aktuell rund 95.000 Lehrbeauftragte an deutschen Hochschulen.

Bestätigt sich die Anwendung des Herrenberg-Urteils, müssten die Hochschulen künftig Sozialversicherungsbeiträge für die Lehrbeauftragten entrichten.

Damit würden die Kosten gegenüber einem Lehrauftrag für jede Personalstunde um mehr als 20 % steigen.

Bis voraussichtlich 31.12.2027 gilt eine Übergangsfrist, es finden keine Statusfeststellungsverfahren statt.

An Fachhochschulen / HAW gibt es mehr als doppelt so viele Lehrbeauftragte wie Professor*innen.

In zahlreichen – insbesondere praxisorientierten Fächern – sind Lehrbeauftragte für den Lehrbetrieb aktuell unverzichtbar.

Müssten für alle Lehrbeauftragten Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, drohen Kürzungen im Lehrangebot, einzelne Hochschulen könnten in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Wenn es aus der Politik keine rechtssicheren Regelungen für die Hochschulen gibt, droht ein neuer Bürokratisierungsschub in der Verwaltung.

Das Herrenberg-Urteil (I)

Im sogenannten Herrenberg-Urteil hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass eine als „Honorarlehrkraft“ geführte Klavier-/Keyboardlehrerin an der städtischen Musikschule Herrenberg sozialversicherungsrechtlich, also **nicht selbstständig**, sondern **abhängig beschäftigt** war. Ausgangspunkt war dabei nicht die Bezeichnung im Vertrag („freiberuflich“, „Honorarvertrag“) oder der ausdrückliche Ausschluss eines Arbeitsverhältnisses, sondern die Frage, wie die Tätigkeit **tatsächlich organisiert und gelebt** wurde.

Kern der Entscheidung ist die Klarstellung, dass über den Erwerbsstatus nicht die **Vertragsparteien allein entscheiden** können – Privatautonomie stößt dort an Grenzen, wo zwingender Sozialversicherungsschutz betroffen ist. Gleichzeitig betont das BSG, dass die Abgrenzung **nicht abstrakt nach Berufsbild erfolgt**, sondern über eine Gesamtabwägung im Einzelfall: Derselbe Beruf kann je nach konkreter Praxis selbstständig oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt ausgeübt werden. Wichtig ist dabei: Auch bei „Diensten höherer Art“ (wie Unterricht), in denen es fachlich-pädagogische Freiheiten gibt, kann eine Tätigkeit dennoch fremdbestimmt sein, wenn sie **„ihr Gepräge von der Ordnung eines fremden Betriebs erhält“**.

Im Fall Herrenberg war die Lehrkraft u. a. an **persönliche Leistungserbringung, bestimmte Unterrichtszeiten und -räume gebunden**; die Musikschule erstellte einen Stundenplan und wies Räume zu. Das BSG wertete die vorhandenen Spielräume als vergleichbar mit dem, was auch abhängig Beschäftigten üblicherweise eingeräumt wird, nicht als unternehmerische Freiheit.

Besonders deutlich wird die Stoßrichtung des Urteils dort, wo das BSG festhält, dass **„für eine unternehmerische Tätigkeit ... jegliche Anhaltspunkte“ fehlten**. Mit anderen Worten: Wo kein eigenes Unternehmerrisiko, keine eigenen betrieblichen Strukturen und keine echten unternehmerischen Chancen/Risiken erkennbar sind, tragen Honorar-Konstruktionen die Selbstständigkeit sozialversicherungsrechtlich häufig nicht. Genau diese Verschiebung in der praktischen Bewertung hat nach dem Urteil zu erheblichen Verunsicherungen geführt; die Sozialversicherungsträger haben ihre Beurteilungsmaßstäbe bei Lehrtätigkeiten daraufhin neu ausgerichtet (wirksam ab 1. Juli 2023), und Politik/Sozialversicherung reagierten später mit einer **Übergangsregelung**, um Trägern und Lehrkräften Zeit zur Umstellung zu geben.

Das Herrenberg-Urteil (II)

Was das Herrenberg-Urteil bedeutet – und was nicht

Das Herrenberg-Urteil sagt zunächst nicht, dass Honorarlehrkräfte automatisch „angestellt“ werden müssen oder dass aus einem Honorarvertrag automatisch ein Arbeitsvertrag wird. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Frage, ob für eine konkrete Lehrtätigkeit Sozialversicherungsbeiträge fällig sind – also ob die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich als selbstständig oder als abhängig beschäftigt eingeordnet wird.

Wichtig ist der Unterschied: Ein **Arbeitsvertrag** regelt das Verhältnis zwischen Auftraggeber und Lehrkraft arbeitsrechtlich (zum Beispiel Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mitbestimmung). Die **sozialversicherungsrechtliche Einstufung** beantwortet dagegen vor allem, ob und wie Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abzuführen sind – und wer diese Beiträge trägt.

Das Urteil setzt genau hier an: Es prüft, ob die Lehrkraft in der Praxis so eingesetzt wird, dass sie in die Organisation eingebunden ist und wenig unternehmerische Freiheit hat. Wenn das so ist, kann das Ergebnis lauten: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die unmittelbare Folge ist dann vor allem eine **Beitragspflicht** (ggf. auch Nachzahlungen bei Prüfungen), **nicht automatisch ein „klassisches Angestelltenverhältnis“** mit allen arbeitsrechtlichen Folgen.

Das Herrenberg-Urteil (III)

Für Hochschulen ist das Urteil deshalb relevant, weil die darin geschärften Maßstäbe **nicht auf Musikschulen oder Erwachsenenbildung beschränkt** sind, sondern auf Lehrtätigkeiten insgesamt zielen: Nach Darstellung der Bundesregierung könnte sie sich auf die Statusabgrenzung bei „Lehrkräften, Lehrbeauftragten und Dozenten an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen“ ebenso auswirken, wie in anderen Bildungseinrichtungen.

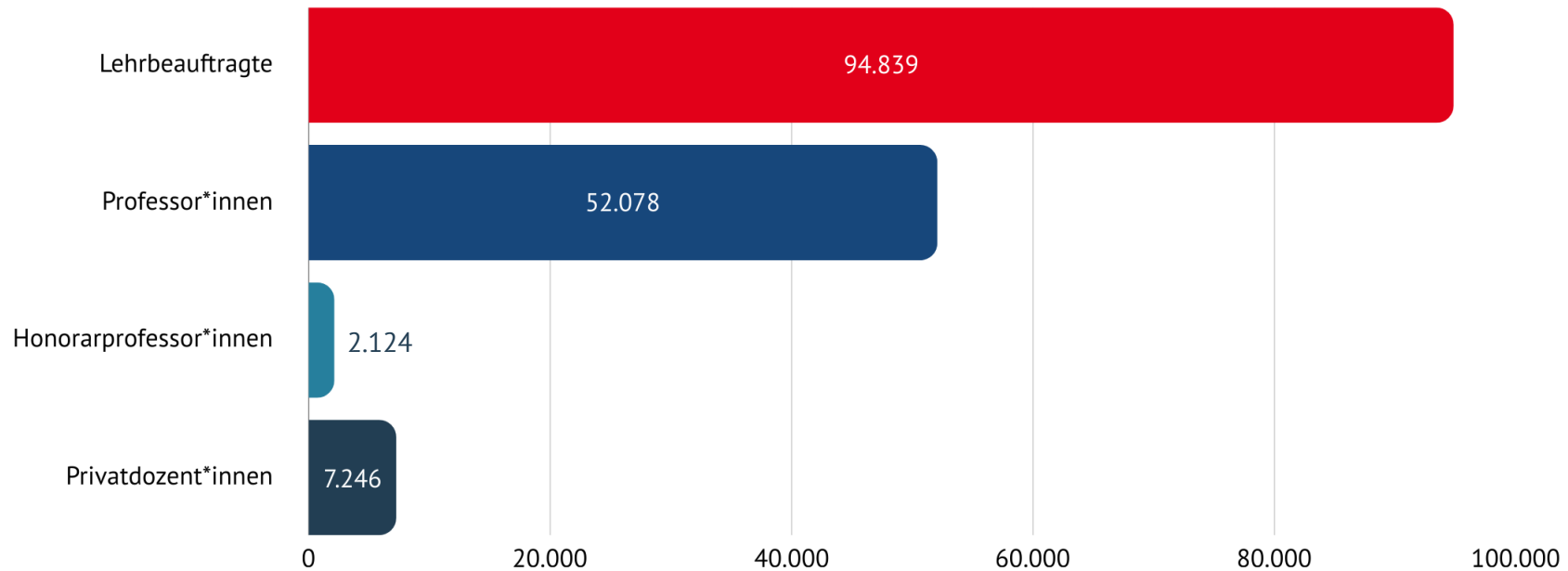
Das bedeutet praktisch: **Auch Lehrbeauftragte an Hochschulen können** – je nach konkreter Einbindung (z. B. feste Lehrplanung, Nutzung von Infrastruktur, organisatorische Einbindung, geringe unternehmerische Spielräume) – **schneller als abhängig beschäftigt eingeordnet werden**, mit entsprechenden Folgen für Sozialversicherungspflichten und für die Vertragsgestaltung.

Zu den Folgewirkungen und Übergangsfristen ist wichtig: Nach der breiten Verunsicherung im Bildungsbereich wurde eine **gesetzliche Übergangsregelung** in § 127 SGB IV geschaffen, die **seit dem 1. März 2025 gilt und bis zum 31. Dezember 2026 befristet ist und nun um ein Jahr verlängert werden soll**.

Sinn dieser Regelung ist, kurzfristig „Luft“ zu verschaffen: Unter bestimmten Voraussetzungen wird die Tätigkeit in diesem **Übergangszeitraum sozialversicherungsrechtlich als selbstständig behandelt**, selbst wenn die Kriterien nach Herrenberg in der Praxis häufig eher in Richtung Beschäftigung weisen, und es sollen insbesondere kurzfristige Beitragsnachforderungen vermieden werden, damit Einrichtungen und Lehrkräfte ihre Vertrags- und Einsatzmodelle umstellen können.

Nach Ablauf der Befristung gilt dann wieder der „Normalmodus“: **Ab voraussichtlich 1. Januar 2028 entscheidet** – sofern es keine Anschlussregelung für Hochschulen gibt – erneut **die Einzelfallprüfung** nach den allgemeinen Kriterien (Weisungsgebundenheit/Eingliederung vs. unternehmerische Merkmale). Das Herrenberg-Urteil hat die Grundlagen der Einzelfallprüfung verändert: so **steigt für viele Honorar-Konstellationen das Risiko, dass sie bei Prüfung als abhängige Beschäftigung eingeordnet werden** – mit entsprechenden Pflichten zur Sozialversicherung und dem Druck, entweder echte Selbstständigkeit belastbar zu gestalten oder auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmodelle umzustellen. Hochschulen werden **nicht mehr recht problemlos Honorarverträge mit Lehrbeauftragten schließen können**.

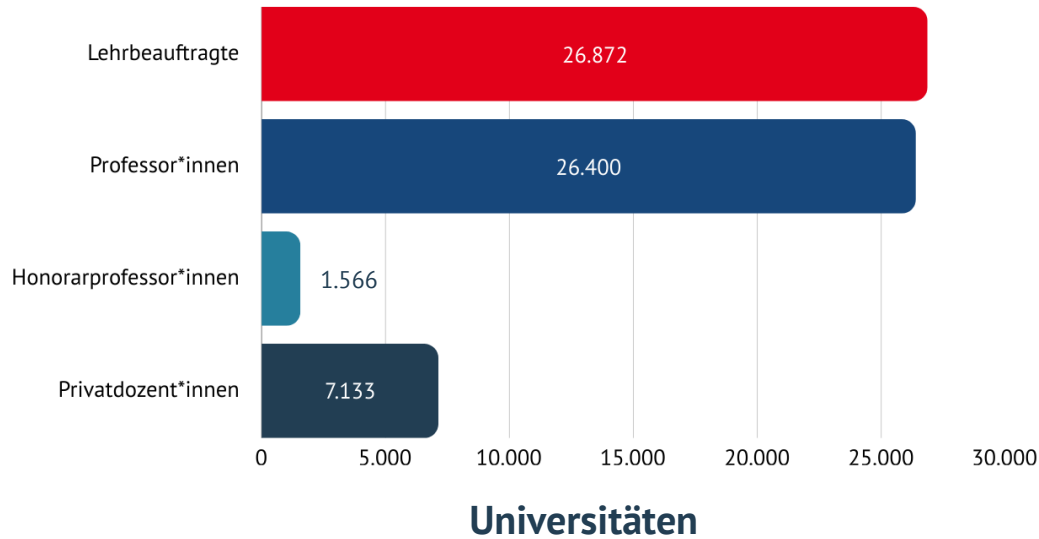
Lehrbeauftragte an deutschen Hochschulen (2024)



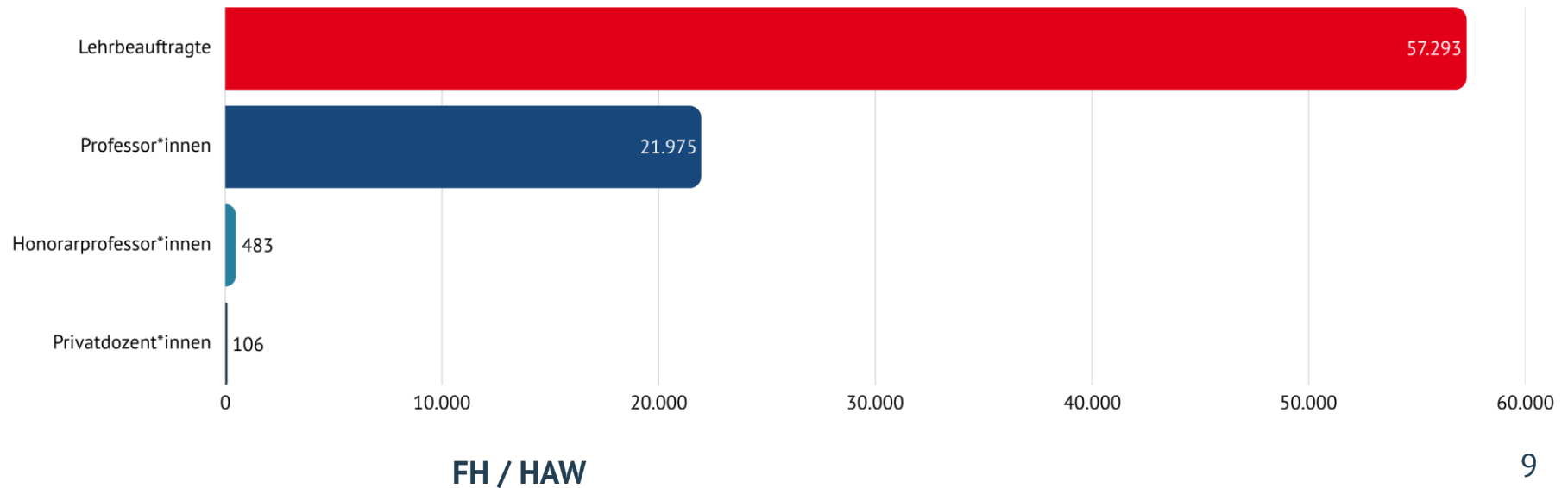
Die amtliche Statistik weist für 2024 fast **95.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen** aus. Mit welchem Vertragsverhältnis sie beschäftigt sind, wird nicht erfasst. Sie stellen aber eine **zahlenmäßig bedeutsame Personalgruppe** an Hochschulen dar, schließlich gibt es 82 Prozent mehr Lehrbeauftragte als Professor*innen. Hinzu kommen Honorarprofessor*innen und Privatdozent*innen als weitere nebenberuflich Lehrende.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Personenzahl **noch nichts über die geleisteten Lehrstunden aussagt**, die einzelnen Personalkategorien haben unterschiedlich umfangreiche Lehrdeputate, also einen festgelegten Stundenumfang an Lehrtätigkeit. Außerdem gibt es noch wissenschaftliches Personal mit Lehrverpflichtungen, welches hier nicht dargestellt wird.

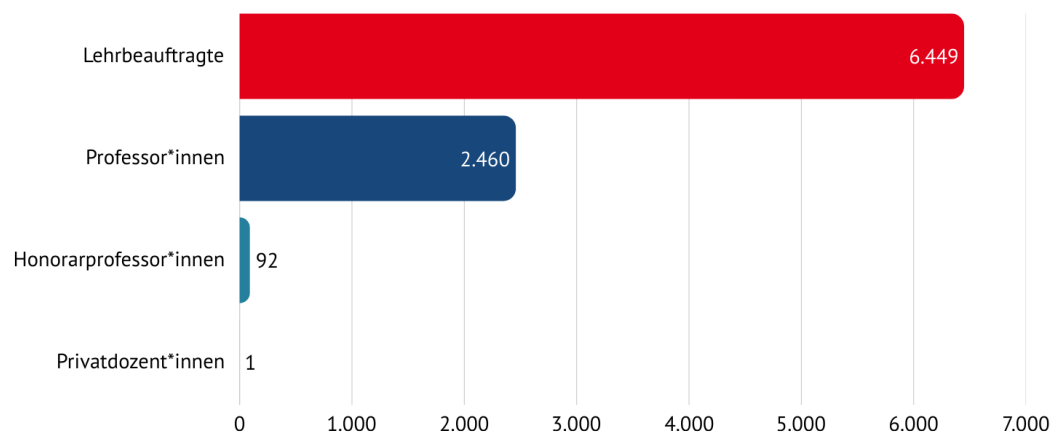
Lehrbeauftragte und Professor*innen nach Hochschultyp (2024)



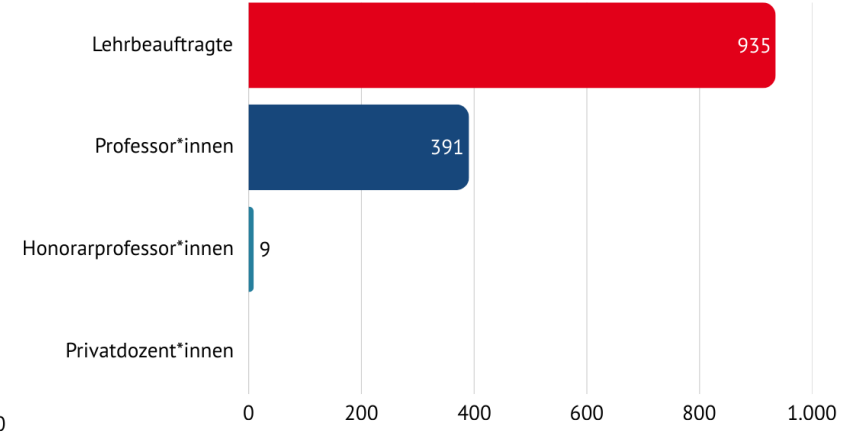
Die Relation Lehrbeauftragte/Professor*innen macht deutlich, **dass die Lehre an verschiedenen Hochschultypen unterschiedlich stark von Lehrbeauftragten abhängt**:
An Universitäten ist sie fast ausgeglichen, an HAWs und Kunsthochschulen beträgt sie 2,6 und an Verwaltungsfachhochschulen sogar 4,5. Je höher diese Relation ist, desto stärker könnten **die Effekte des Herrenberg-Urteils** auf den Hochschultyp ausfallen.



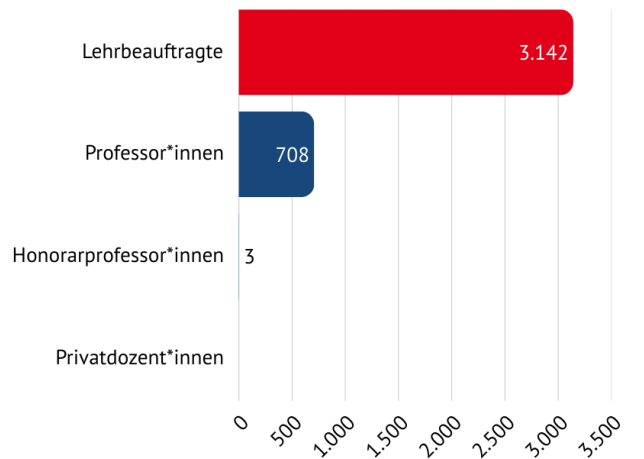
Lehrbeauftragte und Professor*innen nach Hochschultyp (2024)



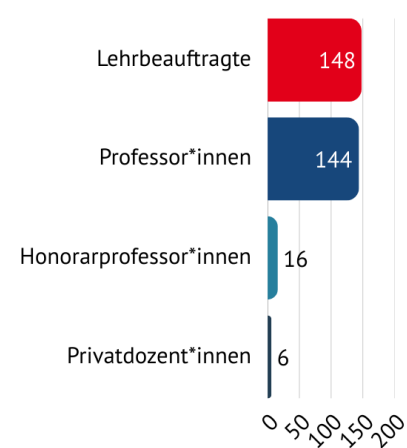
Kunsthochschulen (inkl. bildende Künste, Gestaltung, Musik, Schauspiel, Medien, Film / Fernsehen)



Pädagogische Hochschulen

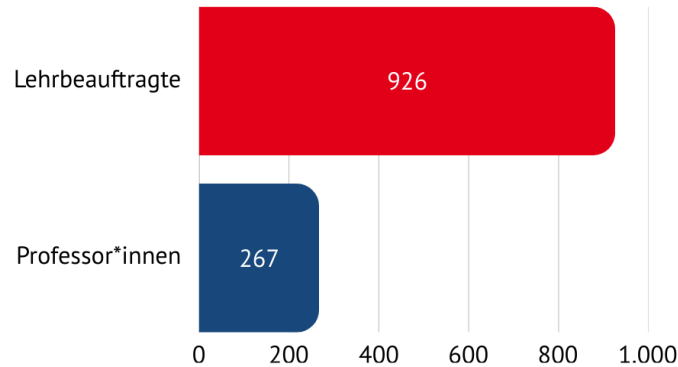


Verwaltungsfachhochschulen

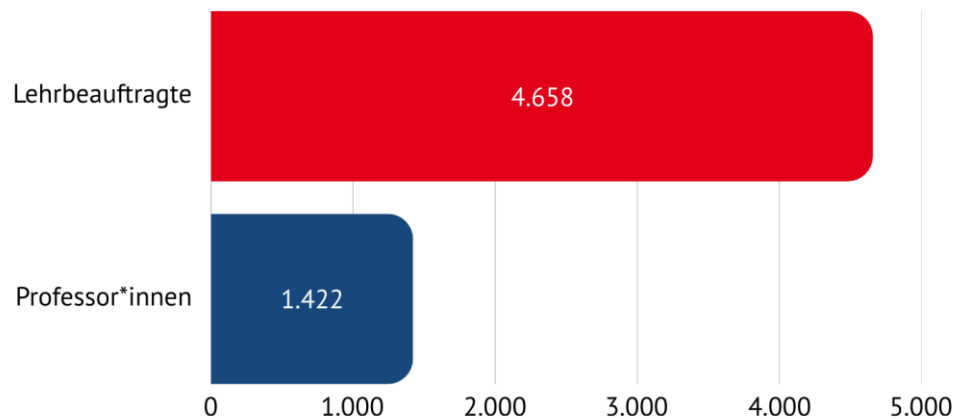


Theologische Hochschulen

Lehrbeauftragte im Vergleich zu Professor*innen nach Fächern/ Fächergruppen (2024, Auswahl)



Sport (Universitäten)



Musik (Kunsthochschulen bzw. Musikhochschulen)

Gerade **Fächer bzw. Fächergruppen mit einem hohen Praxisbezug** weisen einen hohen Anteil an Lehrbeauftragten im Verhältnis zu Professuren auf. Dies gilt besonders für die Gruppe der Musikhochschulen, die einen hohen Anteil an Lehrbeauftragten haben.

*Die Anzahl der Lehrbeauftragten beinhaltet hier auch Honorarprofessor*innen und Privatdozent*innen.*

“Gut gemeint, aber nicht gut”

“Die **Stoßrichtung des Urteils ist nachvollziehbar**. Es will Scheinselbstständigkeit verhindern, soziale Absicherung stärken und prekäre Beschäftigung eindämmen. Gerade dort, wo Menschen faktisch von Lehraufträgen leben müssen, ohne soziale Sicherheit zu haben, ist dieser Impuls richtig und überfällig.

Doch wer das Urteil nun mechanisch auf Hochschulen überträgt, übersieht **zentrale Unterschiede – mit potenziell gravierenden Folgen**. Was in der Debatte nicht berücksichtigt wird: **Zahlreiche Lehrbeauftragte sind keine schutzlosen Solo-Selbstständigen**. Von der Grundidee des Lehrauftrags her stehen sie bereits in sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung – als Richter*innen, Ärzt*innen, Ingenieur*innen, Unternehmer*innen. Andere sind freiberuflich tätig. Sie lehren punktuell, nebenberuflich, aus fachlichem Engagement.

Also: Gut gemeint, aber nicht gut – **Lehrbeauftragte, die abspringen, deutliche Mehrkosten und jede Menge unnötige Bürokratie rollen auf die Hochschulen zu**, wenn das Herrenberg-Urteil ab 2028 umgesetzt wird, ohne auf die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs Rücksicht zu nehmen.“



Frank Ziegele

Geschäftsführer

CHE Centrum für Hochschulentwicklung

Die Folgen: Welche Kosten zusätzlich entstehen



Jede Personalstunde eines Lehrbeauftragten, der sozialversicherungspflichtig statt per Honorar beschäftigt wird, kann um etwa ein Viertel teurer werden. Der Prozentsatz variiert aufgrund der einzelnen Bestandteile.



In Deutschland gibt es **keine bundeseinheitliche Bezahlung für Lehrbeauftragte** – die Sätze werden i. d. R. landes- und hochschulspezifisch geregelt. Üblich ist eine **Vergütung pro gehaltene Lehrstunde** (meist 45 Minuten) oder „pro SWS“ (Semesterwochenstunde – je nach Hochschule unterschiedlich abgerechnet).

Typische Größenordnung (Praxiswerte): ca. **24 bis 80 € pro gehaltener Stunde** (Kontaktzeit) – das ist eine grobe Spanne, die auch so von Hochschuleseite genannt wird. Häufig gilt: Vor- und Nachbereitung ist mit der Vergütung abgegolten (also nicht extra bezahlt). Die Personalnebenkosten einer Beschäftigung betragen **bis zu einem Viertel der Entgelte**. Eine Personalstunde, welche die Hochschule bisher 40 € gekostet hat, würde beim Übergang zur Sozialversicherungspflicht nun ca. 50 € kosten.

Was bedeutet das Urteil für ...

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
führt zu steigenden Personalkosten bei
gleicher Lehrkapazität

Weniger Lehrbeauftragte
werden beschäftigt

Reduktion des
Lehrangebots

Lehrbeauftragte verzichten,
Praxisbezug sinkt

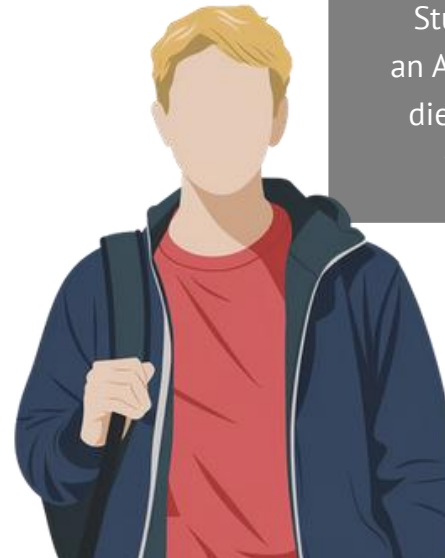


... die Hochschulen?

Weniger Lehrbeauftragte bedeuten für
Studierenden weniger Lehre/schlechteres
Lehrangebot

Weniger gelebtes Wissen aus der Praxis für
die Studierenden

Studieninhalte verlieren
an Attraktivität, Kontakte in
die Praxis (Praktika, Jobs)
werden schwieriger



... Studierende?

Was bedeutet das Urteil für ...

Hoher Aufbau an Bürokratie durch komplexe Vertragsumstellungen, Meldeverfahren usw.

Großer Rückschritt angesichts erster Schritte hin zu mehr Entbürokratisierung an Hochschulen. Mehraufwand im laufenden Betrieb.

Aufbau eines erheblichen administrativen Apparates

"Risikoverlagerung" auf die Hochschulverwaltung, etwa durch mögliche Nachzahlungen - je nachdem, was das Statusfeststellungsverfahren ergibt

Erschwerte Personalplanung, längerfristige Ausfälle des Lehrpersonals können nicht mehr kurzfristig durch Lehrbeauftragte kompensiert werden.

... die Hochschulverwaltung?

Was bedeutet das Urteil für ...

Hochschulen, wie etwa HAW oder Kunsthochschulen mit einem hohen Anteil an Lehrbeauftragten bekommen ein finanzielles Problem.

Ihr bisheriges Personalmodell für die Lehre wird deutlich teurer und ist für Lehrbeauftragte aus der Praxis nicht mehr attraktiv.

Praxisanteile schrumpfen im Lehrangebot. Studienangebote können im praxisorientierten Zuschnitt nicht aufrechterhalten werden.

Geringes Studienangebot und damit geringe Nachfrage bedroht im Extremfall sogar die Existenz von Hochschulstandorten.

... einzelne Hochschulen?

Was bedeutet das Urteil für ...

Sehr viele Lehrbeauftragte haben bereits eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und bevorzugen einen für sie unbürokratischen Honorarvertrag.

Lehrbeauftragte werden aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes womöglich auf ihre Aufgabe an der Hochschule verzichten.

Aus einer nebenberuflichen Tätigkeit ("Nettobezahlung") wird eine komplexe sozialrechtliche Konstruktion.

Prekär beschäftigte Lehrbeauftragte, die von Lehraufträgen leben, erhalten bessere soziale Absicherung.

Weil die Hochschulen die Etablierung unbefristeter Beschäftigung fürchten, werden Lehraufträge kaum länger als 2 Jahre gehen.



... die Lehrbeauftragten?

Beispiele aus der Praxis



Eine BWL-Professorin bietet regelmäßig eine Lehrveranstaltung an, in der sie Co-Teaching mit einem Abteilungsleiter eines Industrieunternehmens betreibt. Teil der Veranstaltung ist ein praxisbezogener Fall, der der Unternehmenspraxis entlehnt ist. Der Lehrbeauftragte bringt die Praxisimpulse ein und schafft dadurch eine besondere Lehrqualität.



Der Lehrbeauftragte ist über seinen Hauptjob komplett sozial abgesichert. Er schätzt an seiner Arbeit für die Hochschule, dass er nicht mehr machen muss als einen Lehrauftrag zu unterschreiben und am Ende des Semesters die geleisteten Stunden plus Reisekosten abzurechnen.



Würde das Ganze administrativ komplizierter werden, zum Beispiel durch ein zweites Beschäftigungsverhältnis, würde er vermutlich abspringen. Lehrveranstaltungen mit echten Fällen aus der Berufspraxis sind schwieriger in der Lehrveranstaltung zu realisieren.

Was zu tun ist

Der Gesetzgeber könnte eine **Sonderregelung für Hochschulen** schaffen, die es auch ohne aufwändige Einzelfallprüfung erlaubt, weiterhin Lehraufträge ohne Sozialversicherungspflicht zu vergeben. Das lässt sich **juristisch gut begründen**: Auch Lehraufträge unterliegen der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG, das unterscheidet sie deutlich vom Fall der Musikschulen, auf dem das Herrenberg-Urteil beruht. Die Gewinnung von Praktiker*innen, für die ein Lehrauftrag eine begrenzte, nebenberufliche Aktivität darstellt, ist im Sinne der Qualität praxisorientierter Lehre ein **legitimer Zweck einer sozialrechtlichen Ausnahmeregel**.

Im **Sozialgesetzbuch** könnte beispielsweise präzisiert werden, dass Lehrbeauftragte an Hochschulen selbstständig tätig werden können, wenn sie **nicht mehr als etwa zehn Semesterwochenstunden arbeiten** und **hauptberuflich anderweitig beschäftigt sind**. Oder es könnte eine **Bagatellgrenze** eingeführt werden, die Sozialversicherungsfreiheit bis zu einer bestimmten Summe Lehrstunden oder Einkommen pro Jahr vorsieht.

Wünschenswert wäre somit eine **Entwicklung von verbindlichen "Abgrenzungskatalogen" im Sozialgesetzbuch** zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung, die für die Hochschulen eine rechtssichere Beauftragung von Selbstständigen gewährleistet und Rückforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen ausschließt.

Solche Regelungen würden den klassischen Praxislehrbeauftragten **Rechtssicherheit geben, ohne prekäre Dauer-Lehraufträge zu legitimieren**. Durch hohe Standardisierung lässt sich der Verwaltungsaufwand begrenzen. Hohe Rechtssicherheit erleichtert spätere Prüfungen.

Viele Hochschulen setzen bereits Begrenzungen wie eine Höchstgrenze der Semesterwochenstunden ein. Dies ermöglicht eine weitere Variante: Die rechtliche Ausnahmeregelung könnte eine **pauschale Handhabung** zulassen, wenn die Hochschulen **intern Regeln** entsprechend der oben genannten schaffen. Dies erhöht die Autonomie der Handhabung, allerdings auch die Unsicherheit, ob die jeweilige Regel in einer Prüfung akzeptiert würde.

Empfehlungen

Die Antwort auf das Herrenberg-Urteil kann nicht lauten: abwarten und hoffen. Dies führt zu großer **Verunsicherung, die schon jetzt in den Hochschulen greifbar ist**. Wenn 2028 ohne hochschulspezifische Regelung kommt, werden Hochschulen faktisch gezwungen sein, entweder **ihr Lehrangebot zu reduzieren oder massive zusätzliche Mittel einzufordern**. Beides ist politisch wenig realistisch. Entgegen aller politischen Verlautbarungen wird ein **weiterer Bürokratisierungsschub** eintreten.

Wer prekäre Beschäftigung bekämpfen will, muss zielgenau vorgehen. Wer Hochschulen stärken will, muss ihre Funktionslogik verstehen. **Die pauschale Übertragung eines Urteils auf die Wissenschaft wird beidem nicht gerecht.**

Zu empfehlen ist daher die oben beschriebene **gesetzgeberische Lösung**. Die geplante Verlängerung der Übergangsfrist verschafft die notwendige Zeit für eine inhaltlich und juristisch gangbare Lösung, oder noch besser: Eine Umsetzung erscheint bereits in 2026 machbar, so dass die Verlängerung gar nicht mehr nötig ist und schnell Rechtssicherheit entsteht. Die **Schutzlogik des Urteils wird dabei ernst genommen**, aber die **Funktionsfähigkeit des Hochschulsystems** gleichzeitig nicht beeinträchtigt.

Die Frage ist nicht, ob soziale Absicherung wichtig ist. Sie ist es. Die Frage ist, ob man sie so gestaltet, dass sie schützt – oder so, dass sie das System beschädigt, in dem sie wirken soll.

Bis 2028 brauchen die Hochschulen **Klarheit und Planungssicherheit**. Und sie brauchen eine **politische Debatte**, die das Problem überhaupt erst als solches erkennt.

Somit sollten...

- die **Hochschulen die Debatte über das Problem und die Lösungen forcieren und die Folgen veranschaulichen**, die eine nicht-hochschuladäquate Regelung hätte,
- **Bund und Länder in Abstimmung mit den Hochschulen eine klare Regelung schaffen**, die unbürokratisch abgewinkelte Lehraufträge für Hochschulen ermöglicht, möglichst schon jetzt und nicht erst nach einer weiteren Verlängerung der Übergangsfrist.

Ein **positiver Nebeneffekt** entsteht dabei durch die **Aufmerksamkeit für die wichtige Personalkategorie der Lehrbeauftragten**. Ein erheblicher Teil der Hochschullehre hängt an ihnen. Die Hochschulen sollten die Debatte zum Anlass nehmen, die **strategische Rolle von Lehrbeauftragten** verstärkt zu reflektieren und zu gestalten.

Quellen

- Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R: - [Link](#)
- Echtes „duales System“ an den Musikschulen (Artikel neue musikzeitung vom 01.09.2024): <https://www.nmz.de/politik-betrieb/kulturpolitik/echtes-duales-system-den-musikschulen>
- Resolution des Deutschen Kulturrates zur Debatte um Honorarkräfte in der Bildungsarbeit (06.10.2024) - <https://www.kulturrat.de/positionen/rechtssicherheit-fuer-bildungsanbieter-und-kuenftige-finanzielle-ausstattung-kultureller-bildung/>
- Fragen und Antworten zur Übergangsregelung (ver.di vom 30.04. - <https://kunst-kultur.verdi.de/musik/unterrichten/honorarbasis/++co++7fd54c0c-25a4-11f0-8ae9-71a192d65729>
- Herrenberg-Urteil: Übergangsregelung für selbstständige Lehrkräfte wird verlängert (Artikel bei ver.di vom 27.02.2026): <https://www.verdi.de/selbststaendige/herrenberg-urteil>
- Letzter Abruf der Onlinequellen ist jeweils der 06. März 2026.

Impressum

CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Ansprechpartner:

Frank Ziegele | frank.ziegele@che.de

Konzept und Redaktion:

Jan Thiemann | jan.thiemann@che.de

Mitarbeit:

Cornelia Scheller | cornelia.scheller@che.de

Layout und Design:

Sara Carina Richau | sara.richau@che.de

Alle Visualisierungen dieser Publikation sind mit ChatGPT 5.0 erstellt und/oder von PowerPoint oder Canva.

ISBN 978-3-911128-30-8