



**Alice Salomon Hochschule Berlin**  
University of Applied Sciences

# **Förderung der Akademischen Mitarbeiter\_innen - Teilgruppe Lehrbeauftragte (LBA)**

Arbeitspapier der  
Kommission Akademische Mitarbeiter\_innen  
(KAMA)

Zur Vorlage im Akademischen Senat  
der ASH Berlin  
SoSe 2019

## Inhalt

Inhalt .....	2
1. Einleitung und Zielstellung.....	3
2. Die aktuelle Situation der LBA an der ASH Berlin.....	5
2.1 Einführung der neuen LBA.....	8
2.2 Rahmen- und Vertragsbedingungen .....	8
2.3 Ansprechpartner_innen, Mentoring & Weiterbildung .....	10
2.4 Sachförderung .....	10
3. Aktueller Handlungsbedarf und Entwicklungsperspektiven .....	11
3.1 Einführung der neuen Lehrbeauftragten in die ASH Berlin .....	11
3.2 Rahmen- und Vertragsbedingungen .....	12
3.3 Ansprechpartner_innen, Mentoring & Weiterbildung .....	15
3.4 Sachförderung.....	17
4. Literatur.....	19

## 1. Einleitung und Zielstellung

Der Wissenschaftsrat hat 2010 Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem und 2016 Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen ausgesprochen. In beiden Stellungnahmen weist er darauf hin, dass die Zahl der Studierenden und Studienanfänger\_innen an Fachhochschulen sehr viel schneller wächst als die Zahl der Professor\_innen und dass dies zu einem starken Anstieg der Lehraufträge geführt hat. Er empfiehlt, nicht mehr als 20% des gesamten Lehrdeputats an Fachhochschulen durch Lehraufträge abzudecken (vgl. WR 2010: 82, WR 2016:26), da der übermäßige Einsatz von Lehraufträgen mit Nachteilen für die Studierenden, die Hochschulen und die Lehrbeauftragten selbst verbunden ist. Der Wissenschaftsrat resümiert: „Insgesamt aber wird es den Fachhochschulen nur mit zusätzlichen Mitteln und Anschubfinanzierungen gelingen, die gewachsenen Aufgaben sowie die weiter steigenden Anforderungen und Leistungserwartungen qualitätsgerecht zu erfüllen und hierfür qualifiziertes Personal zu gewinnen“ (WR 2016:78).

Die vom Wissenschaftsrat kritisch begleitete, bundesweite Entwicklung ist auch an der ASH Berlin sichtbar. Die mangelhafte Grundfinanzierung der Berliner Hochschulen und die gleichzeitig qualitativ und quantitativ erweiterten Aufgaben der ASH haben zu einem großen Bedarf an hoch qualifizierten Lehrenden bzw. Lehrbeauftragten (LBA) geführt, um das eigene Anforderungsprofil als größte SAGE Hochschule Deutschlands weiterhin im Blick zu behalten. So heißt es im Leistungsbericht der ASH 2016:

„Die ASH Berlin und ihre Aufgabenbereiche für hauptamtlich Lehrende sind [...] in den letzten Jahren stetig gewachsen, während der Zuwachs an hauptamtlichen Professuren dieses Wachstum in keiner Weise abbildet. Insofern bedarf die ASH Berlin seit 2006 einer wachsenden Zahl von neben- und freiberuflich Lehrenden sowie forschend Beschäftigten in Drittmittelprojekten, die trotz der vagen beruflichen Aussichten glücklicherweise Interesse und Ambitionen im Hinblick auf einen wissenschaftlichen Berufs- und Qualifikationsweg haben, da hochschulseitig auf eine wachsende Qualität bei Lehr- und Forschungsleistungen nicht verzichtet werden kann. Unter diesen genannten Voraussetzungen sieht die ASH Berlin großen Entwicklungsbedarf [...] für die Mitgliedergruppe ihrer akademischen Mitarbeiter/-innen [...]“ (ASH Berlin 2016, o.S.)

Das Rektorat sieht die individuellen Folgen für Lehrbeauftragte angesichts der defizitären Berliner Hochschulpolitik:

„Folgenreich deshalb, da hier Menschen nicht nur befristet beschäftigt arbeiten, sondern der überwiegende Teil auch verhältnismäßig schlecht bezahlt wird. Und es sich insbesondere für freiberuflich tätige Lehrbeauftragte empfindlich bemerkbar macht, dass keine Sozialversicherungsleistungen für sie abgeführt werden. So ist bundesweit die Altersarmut für viele dieser Kolleginnen und Kollegen vorprogrammiert. Man kann nicht daran vorbei sehen: Hochschulen und Universitäten könnten ihre grundständigen Aufgaben nicht wahrnehmen, wenn sie auf die befristet beschäftigten akademischen Mitarbeiter/-innen verzichten müssten. Dabei müssen diese die Benachteiligungen und das Risiko dieses strukturellen Defizits jeweils individuell und ganz persönlich tragen.“ (Bettig, Lehmann-Franßen und Völter 2017: 16)

Auf der Ebene der Landespolitik spiegelt sich ein Bewusstsein für diese Problematik im Koalitionsvertrag wieder, in dem das Ziel formuliert wird, "(...) den Anteil der Lehraufträge, die nicht dem Wissenstransfer aus der Praxis dienen, zugunsten regulärer Arbeitsverhältnisse (zu) senken" (SPD/Die Linke/B90/Die Grünen 2016: 186). Das Bereitstellen finanzieller Mittel für die Einrichtung von Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen im Rahmen der Hochschulverträge kann als erster ("zaghafte") Schritt in diese Richtung gewertet werden.

Die Leistungsberichte der Berliner Hochschulen 2017<sup>1</sup> belegen die große Bedeutung der Lehrbeauftragten für die Lehre an den Universitäten und Hochschulen des Landes Berlin. Die ASH Berlin weist für 2017 in ihrem Bericht 328 Beschäftigungsverhältnisse für 208 Lehrbeauftragte aus. Bei der Gegenüberstellung von Professuren und Lehrbeauftragten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) stehen im gleichen Jahr 54 Professuren 65,6 Lehrbeauftragten in VZÄ gegenüber. Zur Umrechnung wurden jeweils fünf Lehraufträge zu einem VZÄ zusammengefasst ( $328:5 = 65,6$ ). Diese Umrechnungsgröße wurde von der Wissenschaftssenatskanzlei zur Vereinheitlichung der Darstellung allen Hochschulen

---

<sup>1</sup> Die Leistungsberichte sind online verfügbar unter <https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/service/leistungsberichte/> abgerufen 8.10.18

vorgegeben. Insofern lässt sich aus diesen Zahlen nicht exakt schließen, wie viel Lehre von Lehrbeauftragten an der ASH erbracht wird. Deutlich wird allerdings, dass es ein großer Anteil ist und zudem im Vergleich mit den anderen Berliner Universitäten und Hochschulen im Jahr 2017 der größte Anteil in Berlin, da die ASH im Verhältnis die *meisten* Lehraufträge vergeben hat (ebd.).

Der Vergleich zeigt, dass die ASH organisationale Handlungsspielräume wahrnimmt und gestaltet. Die Kommission Akademische Mitarbeiter\_innen (KAMA) verfolgt mit dem vorliegenden Arbeitspapier "Förderung der Akademischen Mitarbeiter\_innen - Teilgruppe Lehrbeauftragte" ihren vom AS erhalten Auftrag (AS Beschluss 17.05.17). Bei ihrer kritischen Auseinandersetzung mit den aktuellen Entwicklungen von Lehraufträgen bezieht sie sich auf das Leitbild der ASH:

Zielstellung des Arbeitspapiers ist vor dem Hintergrund der hohen Relevanz von Lehraufträgen zunächst eine Darstellung der aktuellen Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten. Darüber hinaus sollen Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Lehr- bzw. Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten markiert werden, die u.a. zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit, der Qualität der Lehre, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesundheitsförderung beitragen. Bei der Formulierung von Entwicklungsperspektiven konnte an bereits vorliegende Personalentwicklungskonzepte für Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen und Gastdozent\_innen angeknüpft werden.

Mit dem Arbeitspapier sollen die Hochschulleitung und die Hochschulgremien dabei unterstützt werden, die prekären Aspekte atypischer Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnisse an der ASH aufmerksam zu beobachten und die vorhandenen Spielräume so zu gestalten, damit die Hochschule ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeberin in entsprechen kann.

## **2. Die aktuelle Situation der LBA an der ASH Berlin**

Lehrbeauftragte (LBA) sind nach BerlHG §45 der Mitgliedergruppe der Akademischen Mitarbeiter\_innen (AkMA) zugeordnet. Als Lehrbeauftragte gelten alle diejenigen

Kolleg\_innen, die in der (curricularen) akademischen Lehre in den grundständigen Bachelorstudiengängen, den konsekutiven sowie weiterbildenden Masterstudiengängen im Rahmen eines Lehrauftrags tätig sind. An der ASH Berlin haben sie das aktive und passive Wahlrecht.

Für Dezember 2017 sind im Intranet 328 Lehraufträge für 208 Lehrbeauftragte ausgewiesen. Die Gruppe der LBA an der ASH Berlin ist divers zusammengesetzt aus Personen,

1. die (als Freiberufler\_innen/ Selbständige) ausschließlich in der Lehre, auch an anderen Hochschulen, tätig sind;
2. die als Freiberufler\_innen/ Selbständige überwiegend in der Lehre tätig sind und freiberuflich in weiteren Feldern und Bildungseinrichtungen arbeiten;
3. die als Freiberufler\_innen/ Selbständige vorwiegend im sozialen Bereich arbeiten und zusätzlich lehren;
4. in Drittmittelprojekten arbeiten und/ oder sich im Promotionsprozess befinden und lehren;
5. in einem befristeten Angestelltenverhältnis stehen und nebenberuflich lehren
6. unbefristet und in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind und - nebenberuflich lehren.

Gemeinsam ist allen Untergruppen, dass sie über Mehrfachqualifikationen sowohl in Form von Hochschulabschlüssen bis hin zur Promotion als auch über Zusatzqualifikationen sowie Berufserfahrungen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern verfügen. Bei den Lehrbeauftragten an der ASH Berlin handelt es sich demnach um mehrfach qualifizierte Lehrende, die oft an mehreren Hochschulen lehren und anspruchsvolle wissenschaftliche Profile einbringen (vgl. Bremer & Hubig 2017: 32f).

Es liegen keine Statistiken darüber vor, wie sich die derzeit ca. 208 LBA (mit 328 Lehraufträgen) an der ASH Berlin auf die oben unter Punkt 1.- 6. aufgefächerten Gruppen jeweils verteilen. Eine ASH-interne Erhebung zum Wissenschaftlichen Personal bzw. zur Gruppe der Akademischen Mitarbeiter\_innen zeigt, dass 50% der Befragten kontinuierlich seit sechs Jahren und länger (bis zu 20 Jahre) an der ASH Berlin lehren. (vgl. Bremer & Hubig 2017: 32 & 2017: 17). Eine umfassendere Erhebung, die in vollem Umfang Anspruch auf Repräsentativität erheben und zudem Auskunft darüber geben kann, wie hoch der Anteil der LBA ist, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich bzw.

überwiegend aus Lehraufträgen (und ggf. weiteren, gering vergüteten freiberuflichen Tätigkeiten) bestreiten, gibt es nicht.

Auch werden (unseres Wissens) fast keine Daten über die Lehrbeauftragten im Hinblick auf Diversity-Dimensionen wie Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, etc. erfasst<sup>2</sup>.

Insofern bleibt unklar, wie heterogen die Gruppe der LBA zusammengesetzt ist, inwiefern sie die gesellschaftliche und studentische Vielfalt widerspiegelt oder auch inwiefern LBA, aufgrund von Diversity-Merkmalen/Zugehörigkeiten Diskriminierungen (insbesondere auf dem Arbeitsmarkt) unterworfen sind.

Die (hochschul-) politische Deutung des Lehrauftrags als Nebentätigkeit scheint ein überholtes Modell zu sein, denn eine wachsende Gruppe von Lehrbeauftragten übt diese Tätigkeit nicht neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus, sondern bestreitet ihren Lebensunterhalt aus Lehraufträgen und anderen freiberuflichen Tätigkeiten (vgl. Jähne 2017). Lehraufträge scheinen für viele Hochschulen eine „preiswerte“ Möglichkeit zu sein, um personelle und finanzielle Engpässe zu kompensieren (vgl. Bloch et al. 2014: 85).

Aus der Perspektive von Hochschulen, die knapp finanziert sind, deuten die folgenden Zahlen das „Einsparpotential“ im Aufgabenbereich Lehre an: Das Grundgehalt eines/-r W2-besoldeten Professors/-in beträgt derzeit in Berlin jährlich rund 67.000 Euro, dazu kommen noch diverse Zulagen, so dass von mehr als 70.000 Euro auszugehen ist, die eine Professur pro Jahr kostet. Eine Professur beinhaltet pro Semester 18 Semesterwochenstunden (SWS) Lehre, also 36 SWS im Jahr. Ein Lehrauftrag über eine Semesterwochenstunde kostet rund 684 Euro, 36 SWS kosten folglich 24.624 Euro. Die Differenz beträgt also mindestens 42.376 Euro pro Jahr, wenn die 36 SWS Lehre mit Lehraufträgen abgedeckt werden, statt durch eine Professur. Bei diesem Rechenexempel ist erstens weder berücksichtigt, dass Professor\_innen neben der Lehre zahlreiche andere Aufgaben in Forschung, Entwicklung, Wissenstransfer und Selbstverwaltung wahrnehmen. Zweitens bleiben die gesellschaftlichen und teilweise individualisierten

---

<sup>2</sup> Im Leistungsbericht der ASH Berlin werden für die Gruppe des nebenberuflichen Lehrpersonals Frauen und Ausländer\* gesondert ausgewiesen, im Jahr 2017: 57% Frauen und 12 % Ausländer\*.

Folgekosten unbeachtet, die den LBA durch fehlende Sozialversicherungen und Armut im Alter entstehen.

## **2.1 Einführung der neuen LBA**

Die neuen Lehrbeauftragten werden im Rahmen von Einführungsgesprächen von Seiten des Lehrbetriebsamts (und ggf. der jeweiligen Modulbeauftragten) sowie in einer Informationsveranstaltung der gewählten Vertretung der AkMA an der ASH Berlin willkommen geheißen.

Das Lehrbetriebsamt stellt den LBA diverse Informationen zur Verfügung, u.a. einen „Leitfaden für Lehrbeauftragte an der ASH“ mit umfangreichen Informationen rund um organisatorische Fragen, etc. Darüber hinaus händigt es ihnen die „Bedingungen zum Lehrauftrag“ (ASH Berlin 2017) aus, in denen (in Ergänzung zum Lehrauftrag) die Pflichten der LBA geregelt sind.

Jeweils am Anfang eines Semesters laden das Rektorat und die gewählte Vertretung der AkMA im AS zur Vollversammlung der AkMA, an der auch die LBA teilnehmen.

## **2.2 Rahmen- und Vertragsbedingungen**

Lehrbeauftragte werden an der ASH Berlin (wie an anderen Hochschulen in Berlin) im vertraglichen Rahmen eines Lehrauftrags tätig. „Der Lehrauftrag ist ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art. Lehraufträge begründen kein Arbeitsverhältnis zur Hochschule.“ (ASH Berlin 2017: Abs. 2.1)

In der Regel werden Lehraufträge an der ASH Berlin für die Dauer eines Semesters erteilt. „Sofern Seminare über zwei und mehr Semester angelegt sind, geht die Hochschule davon aus, dass Lehrende sich für diesen Zeitraum verpflichten, umgekehrt sieht sie eine Verlängerung des Lehrauftrags pro Semester bis zur Beendigung des Seminars vor.“ (ebd., Abs. 1.1).

„Der Umfang der Lehrtätigkeit eines\_einer Lehrbeauftragten darf maximal 8 SWS umfassen. Dabei sind alle Lehrstunden zu berücksichtigen, die in einem Semester an der ASH von der lehrenden Person geleistet werden (...“ (ebd., Abs. 1.4).

Ein Lehrauftrag kann aus wichtigem Grund jederzeit widerrufen werden (vgl. ebd., Abs. 1.3) und belässt die Lehrbeauftragten in diesem Falle in einer weitgehenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutzlosigkeit (vgl. Jähne 2017: 28).

Die Vergütungen der LBA (in den grundständigen Bachelor- und konsekutiven Master-Studiengängen) erfolgt entsprechend der im Amtlichen Mitteilungsblatt 12/2018 v. 26.9.2018 bekannt gemachten Honorarsätze (Stand: November 2018). Derzeit liegt dies in Stufe 1 bei 35,00 Euro/ SWS und in Stufe 2 bei 38,00 Euro, eine jährliche Erhöhung um 2,35% ist laut Hochschulvertrag vorgesehen. Die Vergütung der LBA in den weiterbildenden Masterstudiengängen variiert von 38,00 Euro/ SWS bis ca. 65,00 Euro/ SWS (Stand Oktober 2018).

Zusätzlich zur Vergütung der Lehre erhalten die LBA in den grundständigen Bachelor- und konsekutiven Master-Studiengängen auch eine Vergütung ihrer Teilnahme an einer Modulkonferenz (2 Unterrichtseinheiten) sowie an der Vollversammlung der Akademischen Mitarbeiter\_innen (2 Unterrichtseinheiten).

Die Vergütung der Abnahme von Prüfungen durch LBA (in den grundständigen Bachelor- und konsekutiven Master-Studiengängen sowie in den weiterbildenden Masterstudiengängen) erfolgt ebenfalls entsprechend der im Amtlichen Mitteilungsblatt 12/2018 v. 26.9.2018 bekannt gemachten Honorarsätze (gültig ab WiSe 2018/19):

<b>Prüfungsleistung</b>	<b>durchschnittlicher Betreuungsbewertungsaufwand</b>	<b>Basis: 25,00 Euro/h</b>
Bewertung studienbegleitender Prüfungsleistungen - pro Studierende_n	30 Minuten	12,50
Betreuung und Bewertung von Bachelor-/Masterarbeiten - pro Studierende_n -	Erstgutachter_in Betreuungsbewertungsaufwand	150,00
	Zweitgutachter_in Bewertungsaufwand	75,00
Mdl. Prüfung: Bachelor-/Masterarbeit (Prüfer_in, Protokollant_in = Beisitzer_in) - pro Studierende_n -	1 Stunde	25,00
Mdl. Modulprüfung (Prüfer-in, Beisitzer_in = Protokollant_in) - pro Studierende_n -	30 Minuten	12,50
Aufsicht bei Klausuren - pro Stunde -		25,00

Die Lehrbeauftragten bringen sich ebenso wie andere Mitglieder der Gruppe der AkMA in den diversen Gremien der ASH Berlin und den Berufungskommissionen ein. Derzeit engagieren sich (neben sieben Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und einer Lehrkraft für besondere Aufgaben) 16 Lehrbeauftragte in der Akademischen Selbstverwaltung der ASH (Stand Januar 2019). Gemäß der Hochschulsitzungsgeldverordnung<sup>3</sup> (HSigVO) erhalten LBA (und Studierende) ein Sitzungsgeld in Höhe von 26,00 Euro/Sitzung für die Mitarbeit im Kuratorium, Akademischem Senat, in der EPK, FNK, LSK und BIK. Für die Mitarbeit in folgenden Gremien wird ein Sitzungsgeld in Höhe von 20,00 Euro/Sitzung gezahlt: Berufungskommissionen, Konzil, Frauen\*rat, Wahlvorstand und Lehrbetriebskommission.

### **2.3 Ansprechpartner\_innen, Mentoring & Weiterbildung**

In der Regel sind die Modulbeauftragten Ansprechpartner\_innen für die LBA, was Fragen zur Lehre (inhaltlich und methodisch-didaktisch) betrifft. Für organisatorische Fragen stehen die Kolleg\_innen des Studierendencenters (mit ihren jeweiligen Schwerpunkten) zur Verfügung.

Beim Erstgespräch im Lehrbetriebsamt (bzw. über den „Leitfaden für Lehrbeauftragte an der ASH“, falls dieses Gespräch nicht zustande kommt) werden die LBA über die unterschiedlichen Zuständigkeiten bzw. verbindlichen Ansprechpartner\_innen informiert. Die LBA können das Weiterbildungsangebot des Frauen\*büros, des ASH IQ sowie des BZHL nutzen. Zudem steht ihnen die Beratung des International Office, zum Beispiel zum Erasmus-Programm für Lehrende, offen.

### **2.4 Sachförderung**

Die ASH Berlin stellt im 5. OG des Hauptgebäudes einen Raum mit vier PC-Arbeitsplätzen, einem Drucker sowie (nicht abschließbaren) Schränken bereit und allen LBA ein Postfach zur Verfügung.

---

<sup>3</sup> Verordnung über die Zahlung von Sitzungsgeld an die Vertreter der Studenten und der nebenberuflichen Lehrkräfte in den Gremien der Hochschulen des Landes Berlin. Online verfügbar:  
<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulSiGeldV+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>

### 3. Aktueller Handlungsbedarf und Entwicklungsperspektiven

An der ASH Berlin wurde für die LBA bereits einiges erreicht und auch die für den 17. Mai 2019 geplante Tagung des Projekts BwQF<sup>4</sup> zeugt von dem Willen der Hochschulleitung und der beteiligten Projektmitarbeiter\_innen, die Arbeits- und Vertragsbedingungen der LBA noch weiter zu verbessern.

Gleichzeitig zeigt dieses Arbeitspapier einige akute Herausforderungen und Problematiken auf und verweist auf einen dringenden Handlungsbedarf. Aus Sicht der KAMA ist es geboten, mittelfristig Dauerstellen für Daueraufgaben des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Lehre einzurichten und – bis zur Erreichung dieses Ziels – kurzfristig die prekäre Situation der Lehrbeauftragten abzumildern, indem z.B. höhere Honorarsätze gezahlt, längerfristige Planungssicherheit für LBA gewährleistet und die Qualifizierung und Integration der LBA an der ASH Berlin gefördert wird. Dazu im Einzelnen im folgenden Kapitel mehr.

#### 3.1 Einführung der neuen Lehrbeauftragten in die ASH Berlin

##### *Handlungsbedarf:*

Für die neuen LBA ist es in der Regel schwierig, sich nur auf der Grundlage des Erstgesprächs mit dem Lehrbetriebsamt (und ggf. der jeweiligen Modulbeauftragten), der Willkommensveranstaltung durch die Vertretung der AkMA sowie der schriftlichen Handreichungen an der ASH Berlin zu orientieren und dabei die diversen Service-Einrichtungen und Verantwortlichkeiten zu überblicken. Vielen Lehrbeauftragten fällt es schwer, an der Hochschule anzukommen und sich orientiert und willkommen zu fühlen.

##### *Entwicklungsperspektiven:*

Analog zu den neuen Hochschullehrer\_innen, Gastprofessor\_innen und -dozent\_innen werden auch die Lehrbeauftragten von Seiten der Hochschulleitung zu Beginn jeden Semesters zu einem Informationsrundgang zu wichtigen Einrichtungen der ASH eingeladen (z.B. Bibliothek, ComZ, Prüfungsamt, Frauen\*büro, International Office, Stelle für Empowerment und antirassistische Öffnung, ASH IQ, Karriereplanung, Stelle

---

4 Aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) gefördertes Projekt zur Entwicklung eines Konzepts zur nachhaltigen Förderung der Berufswege und der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen\* an der Hochschule

zur Förderung von WiMis, Familienbeauftragte, Kinderbetreuung, Stillraum, Druckerei, Materialausgabe, Hausmeister, Werkstätten, Hochschulkommunikation, ELeS/Digitale Lehre, etc.).

Sollte die Hochschulleitung wünschen, dass ein\_e Vertreter\_in der Gruppe der AkMA den Rundgang vorbereitet und durchführt, wäre dies auf Honorarbasis (z.B. in Höhe von 4 Unterrichtseinheiten) denkbar.

## **3.2 Rahmen- und Vertragsbedingungen**

### **Planungssicherheit**

#### *Handlungsbedarf:*

Für LBA ist im Hinblick auf die Vergabe von Lehraufträgen mehr Planungssicherheit wünschenswert. Es kommt laut Bericht einzelner LBA vor, dass Lehraufträge auch kurzfristig und auch nach der Rückmeldefrist doch wieder entzogen werden, weil sich z.B. in der Berechnung der Lehrkontingente der Professor\_innen etwas ändert und die Lehre doch von einem\_einer Professor\_in übernommen wird.

#### *Entwicklungsperspektiven:*

Die Hochschulleitung erteilt Lehraufträge grundsätzlich nicht unter einem Jahr. Abweichungen sollten nur in begründeten Ausnahmefällen (z.B. auf Wunsch der LBA) möglich sein. Generell setzt sich die Hochschulleitung für eine höhere Planungssicherheit für LBA ein, indem ihnen bei Entzug eines Lehrauftrags nach Ablauf der Rückmeldefrist eine Ausfallpauschale in Höhe von 50% des Lehrauftragshonorars gezahlt wird. Liegen die in den Bedingungen zum Lehrauftrag genannten Gründe vor, wird keine Ausfallpauschale gezahlt.

### **Vergütung der Lehre**

#### *Handlungsbedarf:*

Im Vergleich zu anderen freiberuflich Tätigen (wie z.B. Psycholog\_innen, Anwälte\_innen, Coaches, etc.) liegen die Honorarsätze zur Vergütung der Lehre weit unterhalb dessen, was für diese Tätigkeit angemessen wäre. Das zur Finanzierung der Sozialversicherung

als notwendig erachtete Honorar für Lehrbeauftragte (und weitere freie Dozent\_innen) beträgt zurzeit 85 - 120 Euro/Std<sup>5</sup>. Der Aufwand für die Bewertung von studienbegleitenden Prüfungsleistungen übersteigt die kalkulierten 30 Min. mindestens um das Doppelte.

In der Vergütung der LBA für Lehre und die Abnahme von studienbegleitenden Prüfungsleistungen ist der Aufwand für die Betreuung und Beratung der Studierenden nicht ausreichend berücksichtigt. Die Zeit, die LBA in Gespräche und Emails mit den Studierenden und in die Pflege der online-Tools (wie Moodle und OpenOLAT) investieren, wird derzeit – realistisch betrachtet – nicht angemessen berücksichtigt, diese Arbeit erfolgt sozusagen „ehrenamtlich“.

#### *Entwicklungsperspektiven:*

Die Hochschulleitung gleicht die derzeit noch unterschiedlichen Honorarsätze für LBA in den grundständigen, konsekutiven und weiterbildenden Masterstudiengängen an, wobei sich daraus keine Verschlechterung für die derzeit höher vergüteten Kolleg\_innen ergeben sollte.

Die Hochschulleitung passt die Vergütung der LBA an ausgehandelte tarifliche Erhöhungen an (dynamische Bindung an TV-L) und über eine deutliche Erhöhung der Honorarsätze beteiligt sie sich an den Sozialversicherungsbeiträgen der LBA.

Sie setzt sich gegenüber dem Senat dafür ein, dass – analog zu den Regelungen für Musik- und Sprachlehrer\_innen an den Berliner Volkshochschulen<sup>6</sup> – auch für LBA mit einem Lehrumfang von 6-8 SWS Regelungen zur Honorarfortzahlung im Krankheitsfall getroffen werden können und entsprechende Finanzmittel im Haushalt eingestellt werden.

Die Hochschulleitung prüft grundsätzlich, inwiefern Lehraufträge reduziert werden können zugunsten der Einrichtung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen-Stellen für

---

5 Empfehlung der GEW - Berechnungsgrundlage: E13 Stufe 3, Berücksichtigung von Beiträgen zur Sozialversicherung, Vor- & Nachbereitungszeit sowie Betreuung/Begleitung online und offline. Vgl. Jähne (2017: 28)

6 Für Sprachdozent\_innen an Berliner Volkshochschulen gilt: diejenigen, die mind. 13 h unterrichten (x1,5 = 20h) erhalten auch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (ab 4. Tag, 80% bis 6 Wochen) [www.vhs-tarifvertrag.de](http://www.vhs-tarifvertrag.de)

Daueraufgaben - entsprechend des Leitbildes der ASH Berlin, die sich gegen einseitige, rechtlose und ethisch nicht zu vertretende Arbeitsverhältnisse positioniert.

Die Vergütung von studienbegleitenden Prüfungsleistungen wird auf 25,00 Euro/Studierenden angehoben.

Im Rahmen der nächsten Hochschulvertragsverhandlungen setzt sich die Hochschulleitung für eine entsprechende Erhöhung der Mittel ein.

### **Mitarbeit in Studiengangs-Entwicklung und akademischer Selbstverwaltung**

#### *Handlungsbedarf:*

Auch LBA sind eine Ressource für die fachlichen Diskussionen im Studiengang sowie für die Weiterentwicklung von Studiengängen und der Hochschule insgesamt und sollten daher die Möglichkeit erhalten sich einzubringen. Aufgrund ihrer unsicheren Arbeits- und Vergütungssituation fehlen ihnen jedoch die entsprechenden zeitlichen und materiellen Voraussetzungen, die dies ermöglichen würden.

Aus der ASH-internen Befragung von Bremer und Hubig (2017: 34) und aus Gesprächen mit LBA wird deutlich, dass LBA sich gern auch in den Hochschulgremien engagieren würden. Ihre prekäre Lage stellt jedoch ein Hindernis für ein ehrenamtliches Engagement in der akademischen Selbstverwaltung dar. Um mehr LBA hier eine Mitarbeit zu ermöglichen, bräuchte es eine angemessene Würdigung von Seiten der Hochschule in Form von ideeller und materieller Anerkennung. Außerdem müsste der zeitliche Aufwand einschätzbar sein (vgl. ebd. & dies. 2016: 34).

#### *Entwicklungsperspektiven:*

Es wird die Teilnahme aller LBA an Studiengangskonferenzen sowie an Klausurtagungen der Studiengänge entsprechend der vereinbarten Honorarsätze und des realen Zeitaufwands vergütet. Die Lehrbeauftragten erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, am fachlichen Austausch im Studiengang teilzunehmen und den Studiengang aktiver mitzugestalten.

Analog zu den LBA in den grundständigen Bachelor- und konsekutiven Master-Studiengängen erhalten auch die LBA in den weiterbildenden Masterstudiengängen eine

Vergütung ihrer Teilnahme an einer Modulkonferenz (2 Unterrichtseinheiten) sowie an der Vollversammlung der Akademischen Mitarbeitenden (2 Unterrichtseinheiten).

Um die Arbeit und das Engagement von LBA in der Akademischen Selbstverwaltung zu ermöglichen, wird ihre Mitarbeit auch in denjenigen Gremien, die nicht im BerlHG genannt sind, mit einem Sitzungsgeld bzw. einer Aufwandspauschale in Höhe von 26,00 Euro /Sitzung gewürdigt.

### **Personalvertretung**

#### *Handlungsbedarf:*

Es gibt derzeit keine Personalvertretung für die LBA.

#### *Entwicklungsperspektiven:*

Die Hochschulleitung sollte sich für die Einführung des Personalvertretungsrechts für LBA einsetzen (z.B. analog zum Modell in NRW oder Schleswig-Holstein).

### **3.3 Ansprechpartner\_innen, Mentoring & Weiterbildung**

#### *Handlungsbedarf:*

Derzeit gibt es bei den LBA oft Unklarheit darüber, wer ihre verbindlichen Ansprechpartner\_innen für diverse Fragen sind, z.B. im Hinblick auf organisatorische sowie fachliche und didaktische Aspekte der Lehre, Förderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der ASH, die Bewerbung auf eine Gastdozentur, die Mitarbeit in den Gremien, Beschwerden, etc.

Lehrbetriebsamt und Modulbeauftragte stehen aus diversen Gründen mitunter nicht für (einführende) Gespräche oder die Fragen der LBA zur Verfügung oder sind selbst überfragt.

Die Lehre an der ASH Berlin ist ein wissenschaftlich ausgerichtetes Tätigkeitsfeld und die Lehrenden, d.h. auch die LBA, sind gefordert, sich stetig auf dem aktuellen Stand der Forschung in ihrem Fachgebiet und der zeitgemäßen Ansätze der Hochschul-Methodik und -Didaktik zu halten. Lehrbeauftragte werden für diese Anforderungen an der ASH Berlin nicht extra qualifiziert. Die Möglichkeiten für berufliche Entwicklung und Qualifizierung (Publikationen, didaktische Ausbildung, Promotion, Forschung u.a.) sind

bisher kaum vorhanden. Dabei haben viele LBA (ebenso wie die Gastdozent\_innen, WiMis und Lehrkräfte für besondere Aufgaben), den Wunsch, sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren, sich im Hinblick auf ihren Berufs- und Karriereweg beraten zu lassen, zu publizieren und ggf. auch Tagungen (mit) zu organisieren.

*Entwicklungsperspektiven:*

Die Hochschulleitung legt fest bzw. kommuniziert hochschulintern (erneut), wer dafür verantwortlich ist bzw. wo die Ressourcen dafür gestellt werden könnten, die LBA in folgenden Fragen zu beraten bzw. ihnen entsprechend Informationen zukommen zu lassen:

- a) Ausschreibung von Gastdozenturen und Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen-Stellen (an der ASH), die für die LBA interessant sein könnten.
- b) Unterstützung der LBA im Bewerbungsverfahren um Gastdozenturen.
- c) Ermutigung der LBA zur Mitarbeit in den Gremien der ASH Berlin (und Information, dass ggf. ein Sitzungsgeld gezahlt werden kann).
- d) im Hinblick auf Publikationsaktivitäten, z.B. mit Veröffentlichungsmöglichkeiten in der ASH-Buchreihe (entsprechend der Förderung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen laut Personalentwicklungskonzept Punkt 5.2).
- e) Zugang zu den Strukturen und Angeboten der Beratung und Weiterbildung der ASH Berlin für Beschäftigte in wissenschaftlichen Tätigkeiten (z.B. im Hinblick auf Berufswege-/Karriereplanung, Beratung zu Promotionsanbahnung/Promotion, Bildungsprogramm des Frauen\*büros, Angebote des ASH IQ, Zentrum für Weiterbildung/Winterakademie, u.a.).
- f) bei Beschwerden und in Konfliktfällen.

Analog zum Angebot für die Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen (s. Personalentwicklungskonzept Punkt 5.2) ermöglicht die Hochschulleitung auch den LBA die Teilnahme an einem ASH-internen Mentor\_innen-Programm und eine Einführung und Begleitung von Seiten eines\_einer Mentor\_in.

Die Hochschulleitung richtet zusätzliche kostenlose Fortbildungsangebote für Lehrbeauftragte und andere AkMAs ein (z.B. über die Karriereplanung, ASH IQ, Alice Gesund und/oder das Zentrum für Weiterbildung), in denen es

- a. um die Planung von Berufswegen außerhalb der Wissenschaft
- b. um die Begleitung der Lehrpraxis und den fachlichen Austausch innerhalb der Mitgliedergruppe (z.B. Intervisions- und/oder Balint-Gruppen, Kollegiale Beratung, etc.) geht.

Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang von 6-8 SWS im Semester (durchschnittlich über 2 Semester gerechnet) bekommen die Möglichkeit, zum Zwecke ihrer Weiterbildung an Tagungen, Methodentreffen o.ä. teilzunehmen und hierfür Mittel bei der ASH Berlin zu beantragen. Die Hochschulleitung könnte zu diesem Zweck ein Weiterbildungs-Budget zur Verfügung stellen. Eine Förderung über diese Weiterbildungsmittel wird insbesondere dann gewährleistet, wenn LBA eine persönliche Einladung zu einer Konferenz vorweisen können bzw. wenn die Teilnahme an der Konferenz ihrer Vernetzung und Qualifizierung dient.

LBA erhalten – analog zu Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen (siehe Personalentwicklungskonzept Punkt 5.2) – Unterstützung bei der Organisation von Konferenzen und Tagungen. Sie können ebenso wie Hochschullehrende/professor\_innen (und ggf. in Kooperation mit diesen) Mittel für die Konzeption, Organisation und Durchführung von (nationalen und internationalen) Konferenzen und Symposien beantragen und werden in der Entscheidung über die Anträge gleich behandelt.

### **3.4 Sachförderung**

*Handlungsbedarf:*

Die unter 2.4 genannten Arbeitsplätze decken während der Vorlesungszeit und in den Stoßzeiten (Mo-Fr. 10-16 Uhr) den Bedarf nicht annähernd. Die LBA sind gezwungen auf die Bibliothek oder das ComZ auszuweichen, welche jedoch in der Regel auch ausgelastet oder (z.B. aufgrund von Workshops) ggf. nicht zugänglich sind. Zumindest für die o.g. Zeiträume braucht es weitere Arbeitsplätze für LBA.

Wenn LBA Besprechungen bzw. Beratungen mit Studierenden (einzeln oder in Gruppen) oder mit Kolleg\_innen durchführen möchten, stehen ihnen dafür ausschließlich die Mensa oder (außerhalb der Stoßzeiten) ggf. die Seminarräume zur Verfügung.

Es fehlen abschließbare Schränke bzw. Spinde, die ca. doppelt so hoch sind wie die Postfächer, in denen Lehrmaterialien wie z.B. Flipcharts verwahrt werden können.

*Entwicklungsperspektiven:*

Die Hochschulleitung stellt für die LBA zusätzliche Räume mit PC-Arbeitsplätzen sowie Räume für Besprechungen und Beratungen und die o.g. Schränke zur Verfügung bereit. Dieser Bedarf wird insbesondere bei der Planung des Neubaus berücksichtigt.

## 4. Literatur

ASH Berlin (2016): Leistungsbericht über das Jahr 2016. Online verfügbar:

<https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/service/leistungsberichte/>. Abgerufen  
17.04.19

ASH Berlin (2017): Bedingungen zum Lehrauftrag. Berlin: ASH Berlin. Hochschulintern  
veröffentlicht.

Bettig, Uwe/ Lehmann-Franßen, Nils/ Völter, Bettina (2017): Ohne sie geht gar nichts.  
Die Position der Hochschulleitung zu den hochschulpolitisch ungelösten Fragen  
des Wissenschaftlichen Personals an der ASH Berlin. In: alice  
Hochschulmagazin. Nr. 32, WiSe 16/17. Berlin: ASH Berlin. Online verfügbar:  
[https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/alice-  
Magazin/2017/Hochschulleben/alice\\_32\\_WEB.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/alice-Magazin/2017/Hochschulleben/alice_32_WEB.pdf). Abgerufen 08.10.18

Bloch, Roland / Lathan, Monique / Mitterle, Alexander / Trümpler, Doreen / Würmann,  
Carsten (2014): Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen  
Lehre an deutschen Hochschulen. Leipzig: AVA Akademische Verlagsanstalt.

Bremer, Imke/ Hubig, Barbara (2017): Ergebnisse - Erhebung Wissenschaftliches  
Personal. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt "Bündelung der Kompetenzen  
von Personal mit Honorar- und Zeitverträgen". In: alice Hochschulmagazin. Nr.  
32, WiSe 16/17. Berlin: ASH Berlin. S. 31-35. Online verfügbar:  
[https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/alice-  
Magazin/2017/Hochschulleben/alice\\_32\\_WEB.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/alice-Magazin/2017/Hochschulleben/alice_32_WEB.pdf). Abgerufen 08.10.18

Bremer, Imke/ Hubig, Barbara (2016): Erhebung Wissenschaftliches Personal.  
Unveröffentlichte Powerpoint-Präsentation der zentralen Ergebnisse.

Jähne, Matthias (2017): Politik muss endlich umsteuern: Finanzierung und

Personalstruktur der Fachhochschulen grundlegend ändern. In: alice Nr. 32.  
Berlin: ASH Berlin, S. 28-19

SPD, Die Linke, Bündnis 90/Die Grünen (2016): Berlin gemeinsam gestalten.  
Solidarisch. nachhaltig. Weltoffen. Koalitionsvereinbarung 2016-2021. Berlin. online  
verfügbar: [https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-  
buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung/](https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung/). Abgerufen 18.2.2019

Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im  
Hochschulsystem, Köln

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an  
Fachhochschulen, Köln