

10. Sitzung im Dialogprozess am 31.03.2022

Diskussionsfelder zum TOP 1: Qualität der Lehre – Stand, Hintergründe, Regelungsbedarfe

1. Begriffsbestimmung „Lehre“

In den Diskussionen wird der Begriff Lehre zumeist mit Lehrverpflichtung gleichgesetzt bzw. auf diesen reduziert. Die Anzahl der Lehrveranstaltungen (einschl. der Zeit für die unmittelbare Vor- und Nachbereitung) stellt jedoch nur einen Teil dessen dar, was den Tätigkeitsbereich „Lehre“ auszeichnet und was von akademischen Mitarbeiter:innen (selbstverständlich auch von anderen Lehrenden) tatsächlich zu leisten ist, um eine gute Studien- und Betreuungssituation der Studierenden herzustellen und akademische Lehrqualität zu erreichen. So sind für den Studienerfolg gleichermaßen lehrveranstaltungsübergreifende Tätigkeiten unter dem Begriff Lehre mitzudenken, wie z.B.

- die intensive lehrveranstaltungsübergreifende Prüfungs- und Betreuungstätigkeit (z.B. von Modul- und Abschlussarbeiten),
- die individuelle fachliche und didaktisch-methodische Weiterbildung zur Sicherung der Qualität der Lehre (hier insbesondere auch das Thema Digitalisierung),
- die sinnvolle curriculare (Weiter-)Entwicklung von Modulen und Studiengängen (Lehrentwicklung),
- Zeiten für die individuelle Begleitung und Förderung von leistungsschwächeren wie auch leistungsstarken Studierenden,
- Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Koordination und Durchführung von Praktika außerhalb der Hochschulen.

Frage: Welche Möglichkeiten sehen die Teilnehmer:innen des Dialogprozesses, die lehrveranstaltungsübergreifenden/-unabhängigen Lehrtätigkeiten in Regelungen zur Lehrverpflichtung aufzunehmen?

2. Tätigkeitsgefüge akademischer Beschäftigter – Stellenwert Lehre

Wenn der Dialogprozess 'Gute Arbeit in der Wissenschaft' die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in den Blick nehmen will, sollte er den Bereich Lehre nicht isoliert betrachten, sondern ihn im Kontext der weiteren Tätigkeitsbereiche „Forschung“ und „Akademische Selbstverwaltung und Hochschuladministration“ (oft auch Servicetätigkeiten genannt) diskutieren. Eine Übersicht über das Gesamtspektrum an Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung/Service ist als Anhang angefügt. Dabei gilt es auszutarieren, wie viel Zeit den Beschäftigten für die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Arbeitsleistungen in jedem Tätigkeitsbereich zugesprochen wird. Mit Blick auf den TOP Lehre ist eine realistische Zeitbemessung aller Lehrtätigkeiten zu diskutieren.

Frage: Mit welchen Verfahren kann gesichert werden, dass eine realistische Bemessung der Zeit für Lehrtätigkeiten im Gesamtkontext der Arbeitsaufgaben vorgenommen wird?

3. Sicherung der wissenschaftlichen Fundierung der Lehre

Die Verknüpfung von Lehre und Forschung ist das prägende Element hochschulischer Bildung. In dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit setzen sich Hochschulen, ganz gleich ob Universitäten oder Fachhochschulen, von Einrichtungen vorgängiger Bildungsstufen ab. Einige Tendenzen unterminieren die Umsetzung des Prinzips der Einheit von Forschung und Lehre bzw. negieren selbiges z.T. vollständig. Dies geschieht zum einen, wenn dauerhafte Spezialisierungen ausschließlich auf Lehr- oder Forschungstätigkeit festgelegt werden. Hohe Lehrbelastungen (12 bis 20 LVS) beschneiden mehr oder weniger deutlich die für eine fachwissenschaftliche Lehre notwendige Rezeption des Forschungsstandes im Fach, die wiederum für eine wissenschaftsfundierte Lehre ein essenzielles Minimum darstellt.

Fragen:

- a) Was verstehen die Teilnehmer:innen unter dem Begriff „wissenschaftsfundierte/forschungsbasierte Lehre“?
- b) Besteht Konsens darüber, dass hochschulische Lehre sich von der Lehre anderer, insb. vorgängiger Bildungsstufen absetzt?
- c) Besteht Konsens darüber, dass die außerordentliche Heterogenität der Studierenden, was die fachlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten anbetrifft, nicht nur als Problem der Studierenden, sondern als Aufgabe und Herausforderung der akademischen Lehre angesehen wird?

4. Kapazitätsberechnung

Die Verpflichtungserklärung des Landes zum Zukunftsvertrag strebt laut Teilziel 2.1. eine Verbesserung der Betreuungssituation durch die Einstellung zusätzlichen Lehrpersonals an. Für den Bereich der Professuren ist die Möglichkeit nach § 11 Abs. 4 BbgHG eingeräumt, den Zuwachs kapazitätsneutral zu stellen. Bei einem Aufwuchs im Bereich der akademischen Beschäftigten ist dies nicht vorgesehen. Die Landesregierung geht laut Verpflichtungserklärung davon aus, dass eine bessere Betreuungsrelation bessere Studienbedingungen und auch eine Verringerung der Abbrecherquoten bedeutet.

Frage: Warum wird die Möglichkeit des kapazitätsneutralen Personalaufwuchses für den Mitarbeiter:innenbereich nicht angestrebt?

5. § 7 Lehrverpflichtungsverordnung (Lehr-VV) – Lehrverpflichtung der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Personalkategorie der akademischen Mitarbeiter:in wurde 2008 eingeführt. Sie fasste mehrere vormals eigenständige Kategorien (Assistent:innen, Mitarbeiter:innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben) zusammen und ordnete ihr unter Wegfall einer Binnendifferenzierung eine Spannbreitenregelung des Lehrdeputats von bis zu 24 LVS zu. Die Entscheidungsbefugnis über den Umfang der Lehrverpflichtung der akademischen Mitarbeiter:innen wurde damit auf die einzelnen Hochschulen übertragen. Das Resultat ist ein Flickenteppich an unterschiedlichen, teils arbiträren hochschulinternen Regelungen (siehe Antworten der Landesregierung auf die Kleine Anfrage Nr. 4502 der Abgeordneten Isabelle Vandré (Fraktion DIE LINKE), DS 6/11420 und 6/11943).¹

Es ist zu beobachten, dass die Hochschulen mit dieser Kompetenzübertragung nicht in jedem Fall verantwortungsbewusst umgegangen sind. Bei Mitarbeiter:innen mit Qualifizierungsaufgaben, befristet nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, wird in nicht wenigen Fällen eine Lehrverpflichtung von 8 bis 11 LVS festgelegt – weit über das im Allgemeinen übliche Maß von 4 LVS hinaus. In der Bachelor- und Masterausbildung, in der gemäß Studienprogramm wissenschaftsfundierte Lehre angeboten werden muss, wurden verstärkt Stellen mit einem Deputat von 12 bis 18 LVS eingerichtet. Das ist insofern problematisch, als bis zur Neufassung der LehrVV 2008 das Deputat ab 12 LVS nicht ohne Grund (ausschließlich) der Kategorie Lehrkräfte für besondere Aufgaben zugeordnet war, deren vorrangige Aufgabe darin bestand, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln (was allerdings auch damals eine recht einseitige Reduktion der Lehre dieses Personenkreises war).

Fragen:

- a) Welche Regelungen zur Lehrverpflichtung sollen zukünftig wieder in die Entscheidungshoheit des Landes fallen?
- b) Welche Maßnahmen sind zu treffen, um an die Hochschulen delegierte Entscheidungen, die die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Lehre maßgeblich tangieren, zu beaufsichtigen, zu evaluieren und einem Missbrauch entgegenzuwirken?

¹ https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w6/drs/ab_11400/11420.pdf
https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w6/drs/ab_11900/11943.pdf