

Runter mit der Lehrverpflichtung - für gute Lehre und Arbeitsbedingungen an hessischen Hochschulen

**Runter mit der
Lehrverpflichtung!**
HAW-Netzwerk Hessen



Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands am 17. Februar 2022

Der GVo beschließt folgendes Positionspapier:

Das Problem:

Die derzeitige Ausgestaltung der hessischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) in der Fassung von 2013 wird den Anforderungen von guter Qualität von Lehre, Studium und guten Arbeitsbedingungen insbesondere an den hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) nicht gerecht. Das festgeschriebene Lehrdeputat der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und HAW (18 bzw. 24 SWS) und HAW-Professor:innen (18 SWS) kann in der vorgegebenen Wochenarbeitszeit von 40 bzw. 41 Stunden (Tarifbeschäftigte/Beamte) nicht bewältigt werden. Belastet sind nicht nur Lehrende mit hohen Deputaten, sondern auch Lehrende, bei denen - trotz niedrigeren Lehrdeputats - aufgrund schlechter Betreuungsrelationen der Aufwand für die Lehre über die Wochenarbeitszeit hinaus geht.

Die derzeitige LVVO veranschlagt völlig unzureichend die Vor- und Nachbereitungszeit, Sprechstunden mit Studierenden, Betreuungen von Hausarbeiten, Praktika, Praxissemestern, Abschlussarbeiten sowie Promotionen, den Zeitaufwand der Abnahme von Studien- und Prüfungsleistungen sowie (Studiengangs-) Verwaltungsaufgaben wie die Einrichtung und Betreuung von Lernplattformen, die Lehrplanung, Koordinierung und Akkreditierung von Studiengängen, eigene fachwissenschaftliche und didaktische Weiterbildung, Weiterentwicklung der Lehrkonzepte sowie die Beteiligung an den Prozessen an Fachbereichen und Hochschulen. Für die Professor:innen gehören ferner Forschung, Betreuung von Doktorand:innen, Empfehlungsschreiben für Stipendienbewerbungen, Auslandssemester und Praktika, Einwerbung von Drittmitteln, wissenschaftliche Publikationen und Transfer zu den Dienstaufgaben, ebenso weitere Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung. Viele dieser Tätigkeiten haben keine direkte Wirksamkeit für eine Reduktion des Lehrdeputats. Der zeitliche Aufwand für Verwaltungsaufgaben innerhalb der Hochschulen steigt seit Jahren.

Gerade Professor:innen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit dem Schwerpunkt Lehre und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) können bei einer Lehrverpflichtung von 18 bzw. 24 Semesterwochenstunden qualitativ hochwertige Lehre, Forschung, Wissenschafts- und Praxistransfer nur auf Kosten massiver Selbstausschöpfung oder der eigenen Gesundheit leisten.

Nicht weiter darf die Pflichtlehre missbräuchlich an hochbelastete Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausgelagert werden, die häufig nicht nur praktische Fertigkeiten und auf wissenschaftlicher Grundlage beruhende Kenntnisse“ vermitteln (Hessisches Hochschulgesetz 2021, §73), sondern vollumfänglich im Studienangebot verankert sind, die Lehre ebenso eigenständig wie Professor:innen durchführen und darüber hinaus über ihre Arbeitszeit hinaus zugunsten einer forschungsnahen, qualitativ hochwertigen Lehre publizieren und forschen.

Der Zeitaufwand für einzelne Lehrveranstaltungen ist abhängig von Form und Inhalt und kann sich je nach didaktischem Konzept deutlich unterscheiden. Während früher gerade die aufwendigen Vorlesungen insbesondere von Universitäts-Professor:innen gehalten wurden, ist dies mittlerweile immer wieder Aufgabe von (befristeten) wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Didaktisch hochwertige Lehre bedarf einer ständigen wissenschaftlichen und zeitintensiven Aktualisierung. Die Lehrzeit setzt sich aus der Unterrichtszeit und der notwendigen Vor- und Nachbereitungszeit zusammen. Drei Stunden der Arbeitszeit müssen im Schnitt für eine Semesterwochenstunde aufgewendet werden.

Zweifelsohne kann im Kontext steigender Studierendenzahlen nur durch eine realitätsnahe Anrechnung von Betreuung ein Betreuungsschlüssel erreicht werden, welcher qualitative und an Studierenden orientierte Betreuung sowie wissenschaftliche Begleitung zulässt.

Die GEW Hessen fordert, dass die Lehrzeit für jeden Stellentyp (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeitende, zukünftig Hochschullektor:innen und Professor:innen) und unabhängig vom Hochschultyp so bemessen sein muss, dass innerhalb der Gesamtarbeitszeit genug Zeit für alle weiteren geforderten oder notwendigen Tätigkeiten zur Verfügung steht und es nicht zu einer massiven Selbstausschöpfung und Überlast in Form unbezahlter Überstunden für Betreuung, Lehre, Verwaltung und Mitarbeit in Gremien kommt.

Wir fordern “Runter mit der Lehrverpflichtung”

- Reduzierung der Lehrverpflichtung für gute Lehre und Arbeitsbedingungen, insbesondere von Lehrkräften für besondere Aufgaben an hessischen Hochschulen und Professor:innen an den HAW
- Gleichstellung von Lehrenden an Universitäten, HAWs, und Kunst- und Musikhochschulen
- Anrechnung von weiteren Dienstplichten auf das Lehrdeputat unabhängig von Stellenkategorie und Hochschultyp.

Die GEW Hessen fordert: Ein Lehrdeputat für gute Arbeitsbedingungen

In Hinblick auf die Anrechnung von Vor- und Nachbereitung, Sprechstunden, Prüfungspflichten und die weiteren, unmittelbar mit der Lehrveranstaltung zusammenhängenden Aufgaben fordern wir folgenden Umfang der Lehrverpflichtung an Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie Kunst- und Musikhochschulen. Dabei ist der Ausgangspunkt, dass die grundlegenden Arbeitsaufgaben im Rahmen der Lehre an allen Hochschultypen ähnlich sind. Gerade die HAW haben sich, durch die Möglichkeit, Promotionen zu betreuen, und die Aufgabe der Forschung, deutlich an das Aufgabenprofil der Universitäten angenähert.

Orientiert an dem derzeitigen hessischen Hochschulgesetz und der aktuellen Lehrverpflichtungsverordnung fordern wir folgende Deputate:

Professor:innen (Universität)	8 Lehrveranstaltungsstunden
Professor:innen (HAW, Kunst- und Musikhochschulen)	12 Lehrveranstaltungsstunden
Professor:innen (HAW, Kunst- und Musikhochschulen, bei Lehrtätigkeit in wissenschaftlichen Fächern)	8 Lehrveranstaltungsstunden
Tandemprofessur, je Professor:in (an den HAWs)	6 Lehrveranstaltungsstunden
Qualifikationsprofessur	4 Lehrveranstaltungsstunden
Qualifikationsprofessur nach drei Jahren	6 Lehrveranstaltungsstunden
Hochschullektor:innen	Bis zu 8 Lehrveranstaltungsstunden
Akademischer Rat/Rätin auf Dauer	Höchstens 8 Lehrveranstaltungsstunden
Wissenschaftliche Mitarbeiter: innen, soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden, für unbefristete Vollzeitstellen	in der Regel 8, höchstens 14 Lehrveranstaltungsstunden
Wissenschaftliche Mitarbeiter: innen, soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden in befristeten Beschäftigungsverhältnissen	4 Lehrveranstaltungsstunden
Künstlerische Assistentinnen und Assistenten, soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden	8 Lehrveranstaltungsstunden
Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden,	14 Lehrveranstaltungsstunden
Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden, in befristeten Beschäftigungsverhältnissen	8 Lehrveranstaltungsstunden
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Universitäten) Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte im Hochschuldienst sowie vergleichbare Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes bei fast ausschließlicher Lehrtätigkeit	14 Lehrveranstaltungsstunden
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Universitäten) Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte im Hochschuldienst sowie vergleichbare Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes bei überwiegender Lehrtätigkeit (unter Berücksichtigung anderer Dienstaufgaben)	10 Lehrveranstaltungsstunden
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Universitäten) Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte im Hochschuldienst sowie vergleichbare Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes bei fast ausschließlicher Lehrtätigkeit in Studienkollegs* oder vergleichbaren Einrichtungen	18 Lehrveranstaltungsstunden
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (HAW, Kunst- und Musikhochschulen)	18 Lehrveranstaltungsstunden
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (HAW, Kunst- und Musikhochschulen) bei Lehrtätigkeit in wissenschaftlichen Fächern	12 Lehrveranstaltungsstunden
Dann auch ändern: § 2 Abs. 5 Satz 1:	soll lauten: "... soweit die Lehrverpflichtung über 10 Semesterwochenstunden liegt."

**An den Studienkollegs muss die bisherigen 36 Semesterwochen an die der Universitäten angeglichen werden.*

Die GEW Hessen fordert: Die aufgabenbezogene Entlastung und Ermäßigung der Lehrverpflichtung

Aus Sicht der GEW Hessen müssen bei der Anrechnung von Semesterwochenstunden Lehrveranstaltungen, die mit mehreren Lehrenden geplant und durchgeführt werden, den einzelnen Lehrenden vollumfänglich angerechnet werden (derzeitiger § 2 Abs. 6 der LVVO). Bei der Anrechnung von Lehrveranstaltungsstunden muss alles über 0,5 Semesterwochenstunden aufgerundet werden (Ergänzung in § 3 Abs. 6). Zusätzlich muss die leitende Organisation und Ausrichtung von größeren Veranstaltungen wie u.a. einer Ringvorlesung mit einer Lehrveranstaltungsstunde angerechnet.

Die bisherige Ermäßigung der Lehrverpflichtung (§5) benötigt weitere Ergänzungen, u.a. das Ermäßigungen für alle Stellenkategorien möglich sind:

Es muss wieder ein Anspruch auf Reduzierung der Lehrverpflichtung aufgrund von Tätigkeiten bestehen, die unmittelbar mit einem Mehraufwand in der Lehre zusammenhängen. Abschlussarbeiten sowie Prüfungen, weiteren Verwaltungsaufgaben wie die Einrichtung und Betreuung von Lernplattformen, der Studiengangsberatung, ebenso besonderer Arbeitseinsatz im Rahmen von Forschungsprojekten. Auch Zeit für die eigene didaktische oder fachwissenschaftliche Weiterbildung muss Berücksichtigung finden. Auch weitergehende die grundsätzlichen Aufgaben rund um Lehre und Studium müssen direkt auf das Deputat angerechnet werden können. Dazu gehört die Lehrplanung, Koordinierung und Akkreditierung von Studiengängen, eigene fachwissenschaftliche und didaktische Weiterbildung und die Weiterentwicklung der Lehrkonzepte, ebenso die Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen. Orientierung für den Umfang der Reduzierung kann die LVVO vor 2013 bieten.

Bei der Beteiligung von Antragstellungen für Forschung und Transfer muss schon bei der Bearbeitung des Antrags eine Reduktion des Lehrdeputats gewährt werden. Unabhängig vom Volumen von Forschungs- und Transferanträgen braucht es in der Durchführungszeit Entlastung durch Reduktion der Lehrpflicht der Projektleiter:innen.

Es braucht klare einheitliche Regelungen für den bisherigen §5 Absatz 6, damit nicht jede Hochschule ihre eigenen Entscheidungen über eine Ermäßigung trifft.

Dabei darf es keine Deckelungen u.a. von der Anzahl von Abschlussarbeiten oder Betreuung von Promotionen geben. Beispielsweise müssen jeweilige Ermäßigung für eine betroffene Lehreinheit adäquat kompensiert werden, in der Regel durch Begründung eines zusätzlichen entsprechend dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses.

Um Qualifikation zu gewährleisten, müssen lehrfreie Semester für die Beendigung der Qualifikationsarbeit geschaffen werden. Ein regelmäßiges lehrfreies Semester sollte ferner erhalten bleiben und für alle Stellenkategorien erweitert werden. Dazu gehört sowohl das Forschungssemester oder ein Weiterbildungssemester z.B. in der Hochschuldidaktik. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die eine Qualifizierung anstreben, sollten im letzten Semester ihrer Qualifikation von der Lehrverpflichtung befreit werden, um ihre Qualifikation erfolgreich zu beenden.

Es muss möglich sein, sich an grundsätzlichen Prozessen an dem eigenen Fach, den Fachbereichen und Hochschulen sowie in der akademischen Selbstverwaltung einzubringen. Angelehnt an die Reduzierung bei Professor:innen für die Übernahme von Fachbereichsleitungen müssen für alle Stellenkategorien in Forschung und Lehre (wie u.a. lehrende wissenschaftliche Beschäftigte/Lehrkräfte für

besondere Aufgaben) freie Zeitkapazitäten zur Wahrnehmung von demokratischen Ämtern und der Gremientätigkeit geschaffen werden. Damit sich Beschäftigte sich in den demokratischen Strukturen und Mitbestimmung und der akademischen Selbstverwaltung einbringen können, braucht es für bestimmte Wahlämter innerhalb der Hochschule die Möglichkeit für die Reduzierung des Lehrdeputats. Dazu gehört nicht anderweitig kompensierte Arbeit im Personalrat, im Senat, im Fachbereichsrat und als (dezentrale) Frauen/Gleichstellungsbeauftragte.

Die Hochschulleitungen müssen bei schwerbehinderten Menschen die Lehrverpflichtung automatisch reduzieren und die Reduzierung einer betroffene Lehreinheit adäquat kompensiert, in der Regel durch eines zusätzlichen entsprechend dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses. (§6)

Wenn aufgrund von Pandemien, Katastrophen nationaler/regionaler Tragweite, gesundheitlichen Einschränkungen oder Sorgearbeit nicht das vollständige Deputat erfüllt werden kann, muss dieses nicht in dem folgenden Semester nachgeholt werden. Langfristige Entlastungen und Ermäßigungen der Lehrverpflichtung von mehr als einem Semester dürfen nicht ausschließlich mit Lehrbeauftragten ersetzt werden, sondern es muss wissenschaftliches Personal für eine Vertretung eingestellt werden.

Eine Reduzierung der Lehrverpflichtung braucht mehr Personal

Eine Reduzierung der Lehrverpflichtung für eine bessere Qualität der Lehre, gute Betreuungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen braucht die Einstellung von neuen Kolleginnen und Kollegen.

Ebenfalls müssen die Kapazitäten der Studiengänge so gestaltet sein, dass nicht automatisch auf mehr Personal im gleichen Umfang mehr Studierende folgen, sonst laufen positive personalpolitische Entwicklungen ins Leere.

Nach einer Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung steht eine Überarbeitung der Kapazitätsverordnung auf dem Plan.

Auf Basis der durch die GEW vorgeschlagenen Reduzierung der Lehrverpflichtung müssen die Hochschulen weitere 300 W-Professuren und 100 Hochschullektor:innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie 120 Hochschullektor:innen an Universitäten einstellen. Ein zusätzliches lehrfreies Semester hätte rund 100 zusätzliche Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zur Folge. Wir rechnen mit einem durchschnittlichen Finanzbedarf von ca. 45 Millionen Euro für unseren Reformvorschlag, weniger als 1,5 Prozent des gesamten Wissenschaftsetats. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es weiterhin ein Mehrbedarf zur Verbesserung der Betreuungsrelationen an den Hochschulen besteht. Dieser Mehrbedarf hat auch Eingang gefunden sowohl in den hessischen Koalitionsvertrag von CDU und Bündnis 90/Die Grünen als auch in den bundesweiten Zukunftsvertrag Studium und Lehre. Die Verbesserung der Betreuung und die Reduzierung der Lehrverpflichtung sind kein Gegensatz, sondern zwei Seiten einer Medaille.

Anhang:

Berechnung von Lehranteilen an der Jahresarbeitszeit

Ziel des folgenden Abschnittes ist es eine Berechnung der SWS auf Grundlage der Vorgaben von 40/41 Stundenwochen zu erstellen. Hierzu wird ebenfalls das Faktorenmodell hinzugezogen, welches in der Festlegung der SWS im Rahmen der LVVO stets hinzugezogen worden ist. Dabei sollen Lehranteile auf der Grundlage von Faktoren bestimmt werden, welche gemittelte Zeitaufwände in den Zusammenhang mit den ausgeübten Tätigkeiten entlang des Bedarfs an den Hochschulen berechnen. Für die Modelle wird die Jahresarbeitszeit in Stunden benötigt, welche derzeit bei Beamten und Angestellten in Hessen sich aus der Wochenarbeitszeit von 40/41 Stunden ergibt. Die Anzahl der Arbeitswochen beträgt 52 Wochen abzüglich der Feiertage, die wie folgt beschrieben sind:

Feiertage Hessen:

	Bewegliche Feiertage	Unbewegliche Feiertage
1	Karfreitag	Neujahr
2	Ostermontag	Erster Mai
3	Christi Himmelfahrt	Tag der deutschen Einheit
4	Pfingstmontag	Erster Weihnachtstag
5	Fronleichnam	Zweiter Weihnachtstag

Hessen hat 10 Feiertage. Die beweglichen Feiertage entsprechen einer Woche. Bei den unbeweglichen Arbeitstagen fallen im Mittel 5/7 auf einen Arbeitstag und 2/7 auf einen Samstag oder Sonntag, d. h. sie entsprechen $5 \cdot \frac{5}{7} = 3,57$ Tage. $3,57 \text{ Tage} / 5 \text{ Tage} = 0,71$ Wochen (also keine ganze Woche (Tage und Tage kürzen sich in der Rechnung raus, sodass eine neue Einheit Woche rauskommt).

Die Jahresarbeitszeit von Beamten und Angestellten im Öffentlichen Dienst berechnet sich aus der Wochenarbeitszeit von derzeit 40 bzw. 41 Stunden und der Arbeitswochen. Die Anzahl der Arbeitswochen beträgt 52 Wochen. Abzüglich sechs Wochen Urlaubes und der Feiertage von 1,71 Wochen, beträgt die Anzahl der Arbeitswochen im Jahr 44,29.

41 Std. pro Woche	1816 Std. pro Jahr (aufgerundet)
40 Std. pro Woche	1772 Std. pro Jahr (aufgerundet)

Krankheitstage bleiben in dieser Berechnung außen vor. Prinzipiell erhöhen sie jedoch den Lehranteil, da die Lehre und die damit verbundenen Tätigkeiten bisher nachgeholt werden müssen. Dies geht zu Lasten anderer Arbeitsgebiete wie Forschung und Gremien/Interessenvertretung oder zu Lasten der Freizeit der Beschäftigten.

Faktorenmodell

Was ist das Faktorenmodell? Beim Faktormodell wird der Lehranteil in Abhängigkeit von einem bestimmten Faktor 1 pro Kontaktstunde Lehre errechnet. Diese Faktoren sind lange vor Umstellung der Studiengänge auf das gestufte Bachelor/Master-System, das mit einem höheren Zeitaufwand in der Lehre verbunden ist, konkretisiert worden. Üblich sind Faktoren in der Größenordnung 3 bis 4.

Alternativ zu berechnende Lehranteile, die ebenfalls die vollumfängliche Vor- und Nachbereitungszeit, so wie die genannten tatsächlichen Tätigkeiten, wie oben in der Problembeschreibung genannt. Ein Seminar mit 2 SWS und verschiedenen angenommenen Größen führt zu unterschiedlichen Zeitaufwänden.

Seminargrößen von 24 Teilnehmenden (TN) sind im Kontext von Betreuung und hochschuldidaktischen Erkenntnisgewinn als sinnvoll zu bezeichnen. Aufgrund von steigender Studierendenzahl, insbesondere für Studierende des BA, kommen größere Seminare so häufig vor, dass sie ebenfalls Berücksichtigung in der folgenden Rechnung finden.

Die genannten Zeitfaktoren wurden auf Grundlage von Zeitprotokollen und Einschätzungen von Lehrenden ermittelt. Dabei handelt es sich um durchschnittliche Zeiten, und es kann durchaus vorkommen, dass aufgrund der Unterschiede in den Veranstaltungen mal weniger Zeit in die Vorbereitung gesteckt werden kann, die dann aber in der Abnahme der Prüfungsleistung in größerem Umfang benötigt wird.

	Seminargröße	25 TN	40 TN	60 TN
Tätigkeit	Zeitfaktor	In Stunden	in Stunden	In Stunden
2 Kontaktstunden	15 Wochen	30	30	30
Basis Vorbereitung in der vorlesungsfreien Zeit	1,5 Wochen	60	60	60
wöchentliche Vorbereitung	0,5 Tage	60	60	60
Betreuung der TN	20 min/TN	8	13	20
Verwaltung der TN-Daten	10 min/TN	4	7	10
Prüfungen/Korrekturen	1,5 Std./TN	38	60	90
Evaluation/Berichtswesen	1 Tag/Semester	8	8	8
Gesamtsumme		208	238	278

Daraus ergibt sich der Anteil des Lehraufwandes an der Jahresarbeitszeit in Prozent

Seminargröße	25 TN	40 TN	60 TN
Absolute Stunden	208	238	278
bei einer 41-Stunden-Woche aufs Jahr gerechnet	11,5	13,11	15,3
bei einer 40-Stunden-Woche aufs Jahr gerechnet	11,7	13,4	15,6

Aus der Rechnung ergibt sich, dass selbst bei erfahrenen Lehrenden der Faktor pro Kontaktstunde bei 4 liegt. Unerfahrene Personen hingegen benötigen weitaus mehr Zeit, etwa für die wöchentliche Vorbereitung sowie die Basisvorbereitung in der vorlesungsfreien Zeit. Da auf Grund der hohen Fluktuation in der Hochschule sehr viele Lehrende ohne große Berufserfahrung arbeiten, ist auch der durchschnittliche Arbeitsaufwand höher. Somit muss von einem höheren Faktor als 4 für Kontaktstunden ausgegangen werden.