

Universitätslektorate
Rahmenkonzept

November 2012

- 1. Sachlage**
- 2. Ausgestaltung**
 - Stellentypen a bis c
 - Einstellungsmöglichkeiten
 - Einstufung von Universitätslektoratenstellen
- 3. Quantitative Stellenplanung**

Anlagen

1. HEP V-Universitätslektorate
2. Aufgabenbeschreibung für UniversitätslektorInnen
3. Auswahlverfahren zur Besetzung von Universitätslektoraten
4. Freigabevereinbarung Muster für HEP V-Universitätslektorate

1. Sachlage

Damit UniversitätslektorInnen in ihrem wissenschaftlichen Werdegang nicht in einer Sackgasse münden, hält die Hochschulleitung eine bestimmte Ausgestaltung dieses Stellentyps für notwendig. Universitäten sind geprägt durch die Verbindung von Forschung und Lehre, so dass zu den Aufgaben von UniversitätslektorInnen in der Regel auch Forschung gehören muss.

Das aktuelle BremHG bietet für den akademischen Mittelbau drei Möglichkeiten der Beschäftigung an: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach § 23, Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 24 und LektorInnen nach § 24a. §24a lautet:

„Lektoren führen selbständig Lehrveranstaltungen nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses durch. Der Rektor kann ihnen auf Vorschlag des Dekanats weitere Aufgaben, auch in der Forschung, zur selbständigen Erledigung übertragen. Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion.“

Die Hochschulleitung empfiehlt ausdrücklich, dass UniversitätslektorInnen nicht nur selbständig lehren sondern im Rahmen ihrer Aufgabenübertragung auch selbständige Forschung betreiben, damit eine wissenschaftsbasierte Lehre gegeben ist. LektorInnen sollen in Bachelor- und Masterprogrammen Lehre anbieten können.

Nach der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV) haben LektorInnen 16 LVS Lehrverpflichtung. Werden neben den Lehraufgaben andere Dienstaufgaben übertragen, kann die Lehrverpflichtung bis auf 12 SWS reduziert werden. Gründe für Reduktionen könnten u.a. ein erhöhtes Maß an Selbstverwaltung oder an Forschungsaufgaben sein. Die Reduktion der Lehrverpflichtung ist ein Antragsverfahren mit Genehmigung durch den Rektor.

LektorInnen sind dem Dekan zugeordnet und mindern die Ausstattung einzelner Hochschul-lehrerInnen, jedoch nicht die Ausstattung eines Faches insgesamt. Rechnerisch sind sie im Vorabzug. Die HEP-Lektorate werden aus dem Hochschullehrerbudget gezahlt.

2. Ausgestaltung

Bei den Möglichkeiten, Universitätslektorate zu gestalten, müssen sowohl die gesetzten Rahmenbedingungen - BremHG, LVNV, Einstellungs- und Eingruppierungsrichtlinien - als auch die Bedarfe der Institution in Forschung und Lehre berücksichtigt werden. Die Zusagen an einzelne Fachbereiche über die Nutzung von Universitätslektoraten können sich den fachlichen und personellen Veränderungen anpassen. Eine Ausnahme stellen die HEP V-Lektorate dar, die im Hochschulentwicklungsplan fest verankert und somit Ergebnis eines gesamtuniversitären Entscheidungsprozesses sind. (Siehe Anlage 1)

Stellentypen a bis c

- **a.** Diese Stellen sind vor allem in Fächern mit hoher Lehr- und Prüfungslast notwendig. Gerade durch die Studienstrukturumstellung bekommt dieser Typ eine besondere Bedeutung, da in vielen Fächern für eine Übergangszeit die Belastung in Lehre und Prüfung deutlich zugenommen hat. U.a. sind dieses Stellen, die aus Überlastgründen geschaffen und aus dem Hochschulpakt finanziert werden. Erwartet wird deshalb ein hohes Lehrdeputat. Voraussetzung ist ein einschlägiges wissenschaftliches Hochschulstudium. Die Personen sollen in der Regel promoviert sein, über Berufserfahrung in der Lehre verfügen und pädagogisch geeignet sein. In der Regel ist eine Vergütung nach E 13 vorzusehen. Soll eine über die Arbeitszeitregelung hinausgehende wissenschaftliche Weiterqualifizierung erfolgen, so dürfen andere Dienstaufgaben nicht beeinträchtigt werden.
- **b.** Lektorate des Typs b decken einen längerfristigen, strukturellen Bedarf in einem Fach. Struktureller Bedarf kann sich nur auf die Lehre beziehen, da LektorenInnen überwiegend lehrbezogene Aufgaben innehaben. Gleichzeitig wird diesen LektorInnen grundsätzlich die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung, die in Art und Umfang unterschiedlich sein kann, eröffnet und ist regelhaft mit einer Reduktion nach LVNV von 2 bis 4 LVS zu versehen. In ihren Lehrveranstaltungen muss eine eigenständige Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden stattfinden und eine wissenschaftlich fundierte Übermittlung der durch Forschung gewonnenen Erkenntnisse gewährleistet sein. Die Lehre ist damit forschungsbasiert. Eine fachlich einschlägige Promotion, einschlägige Berufserfahrung in der Lehre sowie pädagogische Eignung werden vorausgesetzt. Über die Promotion hinausgehende Forschungspraxis ist erwünscht. In der Regel ist eine Vergütung von E 14 vorzusehen. Diese Vergütung wird dadurch begründet, dass der Stellentyp b in Abgrenzung zum Stellentyp a Verantwortung für ein Modul oder für ein besonders umfangreiches Fachgebiet trägt. Das Referat 11 erstellt diesbezüglich eine Übersicht und pflegt sie. Künftig wird durch das Dekanat bei Neuschaffung einer Lektoratenstelle die herausgehobene Verantwortung begründet und durch das Referat 11 geprüft. Ansonsten wird die Eingruppierung nach E 13 TV-L vorgenommen.
- **c. HEP V-Universitätslektorate.** Der HEP V sieht 14 Lektorate vor. Diese Stellen gehören - wie auch die anderen beiden Kategorien - zum Akademischen Mittelbau, sie sind jedoch im HEP V mit festgelegtem Fachgebiet verankert. In ihren Lehrveranstaltungen muss eine eigenständige Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden stattfinden und eine wissenschaftlich fundierte Übermittlung der durch Forschung gewonnenen Erkenntnisse gewährleistet sein. Die Lehre ist damit forschungsbasiert. Wegen der durch HEP V herausgehobenen Position dieser Lektoratenstellen muss das Auswahlverfahren besonderen Regeln unterliegen, die die Qualität der Besetzung sichern. In einer Freigabevereinbarung zwischen Rektor und Dekanin/Dekan werden die Erwartungen an die Stellenbesetzung sowie das Auswahlverfahren verbindlich verabredet.

Voraussetzungen sind eine fachlich einschlägige Promotion, weitere einschlägige Qualifikationen in Forschung und Lehre, die durch entsprechende Veröffentlichungen und eine einschlägige wissenschaftliche Berufspraxis zu belegen sind, sowie die pädagogische Eignung.

In der Regel ist eine Vergütung nach E 15 vorzusehen.

Wie HEP V-LektorInnen an der Mittelverteilung im Fachbereich teilnehmen, entscheidet der Fachbereich selbst. Das Rektorat empfiehlt jedoch, sie in diesem Fall wie ProfessorInnen zu behandeln. Auch über die Grundausstattung (u.a. Sekretariat) entscheidet der Fachbereich. Eine zusätzliche Ausstattung durch die Zentrale kann es aufgrund des festgelegten Verteilungsschlüssels nicht geben.

Promotionsverfahren zu betreuen, ist in den Fachbereichen unterschiedlich geregelt und in den Promotionsordnungen festgelegt. Somit gibt es in einigen Fachbereichen das Promotionsrecht für HEP V-LektorInnen in anderen nicht.

HEP V-LektorInnen haben keinen Anspruch auf ein Forschungsfreisemester. Dies ist nach Hochschulrecht nur HochschullehrerInnen vorbehalten.

Einstellungsmöglichkeiten

Im Interesse der Universität ist es, den Mittelbau durch Fluktuation flexibel zu halten. Entfristungen sind zwar in einem gewissen Maß notwendig, um Kontinuität herzustellen, sie können aber gleichzeitig den Gestaltungsspielraum und die wissenschaftliche Nachwuchsförderung ganz erheblich einschränken. Dies gilt auch für Lektorstellen. Befristete Einstellungen erfolgen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeit VG). Im ersten Fall braucht es keine Angabe von Befristungsgründen, es können jedoch nur Personen beschäftigt werden, die bisher noch nicht oder vor mehr als drei Jahren im Bremischen Öffentlichen Dienst gearbeitet haben; bei der Einstellung nach WissZeit VG ist an die Befristung ein Qualifizierungsprojekt¹ gebunden, das vom Umfang her sehr unterschiedlich sein kann. Es ist dabei nicht automatisch eine Habilitation gemeint.

Einstufung von Universitätslektorstellen

Im Regelfall wird der wissenschaftliche Mittelbau in die Entgeltstufe 13 eingruppiert. Da jedoch die Aufgaben eines Lektorats umfangreicher sind und es in der Regel von einer promovierten Person mit entsprechendem Qualifikationsstand wahrgenommen wird, muss es bei der Einstufung Möglichkeiten zur Differenzierung geben.

Universitätslektorstellen sollen für drei unterschiedliche Bedarfe, je nach Situation im Fach, genutzt werden. In der Regel soll die Promotion vorausgesetzt werden, da von LektorInnen eine hohe wissenschaftliche Kompetenz und forschungsbasierte Lehre erwartet wird. **Das Dekanat berücksichtigt zukünftig bei der Stellenplanung und bei Neuanträgen die vorgegebenen Kriterien und begründet die jeweiligen Einordnungen.** Anschließend wird über die Einordnungen zu den drei Stellentypen (s. u. Typen a bis c) mit dem Kanzler unter Beteiligung des Referats 11 Einvernehmen hergestellt. Die Begründungen zur Einordnung werden dem Personalrat für das Mitbestimmungsverfahren zur Verfügung gestellt

¹ Beispiele: wissenschaftliche Veröffentlichungen, kleine Forschungsprojekte, Durchführung von Drittmittelprojekten, Erwerb weiterer Lehrqualifikationen im Rahmen der normalen Lehrverpflichtung; besondere Lehrprojekte, Erprobung neuer Lehrformen, E-Learning, hochschuldidaktische Weiterbildung. Eine Ausnahme stellt das unmittelbar bevorstehende Abschließen einer Promotion dar.

- Für die Beschreibung der Stelle ist der Bedarf in der Lehre entscheidend. Hierbei ist zu klären, ob es sich um einen kurzfristigen Bedarf handelt und die Stelle für eine Übergangszeit die Belastung in Lehre und Prüfung reduzieren soll oder einen längerfristigen Bedarf und ggf. strukturellen Bedarf.
Ein kurzfristiger Bedarf entsteht u.a. aus einer Ausnahmesituation heraus: Studienstruktur-reformen, hohe Anfängerzahlen, fachliche Veränderungen, Personalumstellungen.
Ein längerfristiger Bedarf ist meist strukturell begründet, d.h. es gibt kein Ausnahmeereig-nis, sondern bestimmte Studienstrukturen und fachliche Gegebenheiten erfordern eine län-gerfristige Lösung.
- Die Stellen können be- und entfristet sein. Das hat keinen Einfluss auf die tarifrechtliche Bewertung der Stelle. Entfristet sind in der Regel nur die HEP V-Lektorenstellen, der Stel-lentyp b. nur in besonders begründeten Fällen, z.B. aufgrund der Studienstruktur oder fach-licher Anforderungen, während der Stellentyp a. vor allem als befristetes Arbeitsverhältnis geschaffen wird, weil dort Aufgaben von begrenzter Dauer zu leisten sind.
- Die gesetzlichen Regelungen zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal (TzBfG, WissZeit VG), die als Einstellungsgrundlage dienen, haben keinen Einfluss auf die Zuord-nung zu einer der drei Kategorien und der daraus resultierenden tarifrechtlichen Bewertung der Stelle.
- Die allgemeine Aufgabenbeschreibung für Lektorate sieht in der Regel Zeit für eigenständi-ge Forschung vor. Freiräume zur Forschung sollen der Weiterqualifizierung dienen. In der Regel wird dem Stellentyp a. darüber hinaus keine Möglichkeit zur eigenständigen For-schung eingeräumt.

3. Quantitative Stellenplanung

Der quantitative Rahmen ist von vornherein beschränkt, da die Stellen im Vorabzug sind. Sie min-dern die Ausstattungsmöglichkeiten für Professuren.

Eine feste Größe sind die 14 HEP-V-Universitätslektorate, die im Hochschulentwicklungsplan ver-ankert sind. Hinzu kommt eine Anzahl von Lektorenstellen, die aus dem Hochschulpakt finanziert werden. So lange es diese Finanzierungsmöglichkeit gibt, wird der Anteil an Lektorenstellen insge-samt an akademischen Mittelbaustellen bei etwa 10 bis 15 Prozent liegen.

Anlage 1

HEP V-Universitätslektorate			
	FB	Fach	Fachgebiet
1	1	Elektrotechnik	Dezentrale Energieanlagen
2	2	Biologie	Molekulare Pflanzenphysiologie
3		Chemie	Makro- und Supramolekulare Chemie
4	3	Mathematik	Dynamische Systeme
5	6	Rechtswiss.	European Private, Adm. a. Constit. Law
6	8	Geographie	Didaktik der Geographie
7		Geschichte	Didaktik der Geschichte
8	9	Sportwiss.	Kulturgeschichte des Sports
9		Religionswiss.	Religionspädagogik
10	11	Psychologie	Sozialpsychologie
11	12	AOB/WAT	Arbeitslehre Technik
12		AOB/WAT	Arbeitslehre Ökonomie
13		Grundschule	Sachbildung
14		Behindertenpäd.	Behindertenpädagogik

Aufgabenbeschreibung

Für

- Universitätslektorin/Universitätslektor -

..... hat ab dem mit voller Arbeitszeit/mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit die Aufgaben einer/eines Universitätslektorin/ Universitätslektors gemäß § 24a des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) in der jeweils geltenden Fassung wahrzunehmen.

In diesem Rahmen obliegt ihr/ihm die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung sowie die selbständige, wissenschaftsbasierte Durchführung von Lehrveranstaltungen nach Maßgabe des Lehrveranstaltungsplans für den Aufgabenbereich

.....

im Studiengang/im Fachdes Fachbereichs.....

Darüber hinaus sind ganzjährig im Zusammenhang mit der Lehrtätigkeit folgende Aufgaben zu erbringen:

- Erstellen von Lernmaterialien,
- Abnahme von/Mitwirkung bei Prüfungen, inkl. Prüfungsorganisation,
- Beratung und Betreuung von Studierenden,
- begleitende Überprüfung der Lernfortschritte der Studierenden,
- selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung, soweit andere Dienstaufgaben nicht beeinträchtigt sind,
- ggf. Wahrnehmung von Aufgaben in der Selbstverwaltung, soweit andere Dienstaufgaben nicht beeinträchtigt sind.

Der Umfang der Lehrverpflichtung während der Veranstaltungszeit der Universität Bremen beträgt entsprechend dem Maß der Arbeitszeit gemäß § 4 der zur Zeit geltenden Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV) 16/8 Lehrveranstaltungsstunden.

Der Umfang der Lehrverpflichtung kann entsprechend der LVNV reduziert werden, wenn zu den o. g. Aufgaben sonstige Dienstaufgaben übertragen werden. Diese sind im Einzelfall festzulegen.

Die Aufgabenbeschreibung steht unter dem Vorbehalt einer Überprüfung in angemessenen Zeitabständen und ggf. einer Neufestsetzung.

Universität Bremen, d.

Anlage 3**Auswahlverfahren zur Besetzung von Universitätslektoraten**

Die Universität hat in einem Konzept zur Personalkategorie Universitätslektorate nach § 24 a BremHG dargelegt, welche unterschiedlichen Anforderungen Universitätslektorinnen und -lektoren in Forschung und Lehre erfüllen sollen und wie gleichzeitig der Anspruch an ihre wissenschaftlichen Qualifizierung umgesetzt werden kann.

Die Ausschreibung der Stellen soll öffentlich erfolgen. Der Ausschreibungstext ist mit dem Dezernat 1/ Referat 11 (Frau Dr. Schierholz) und dem Dezernat 2/ Referat 21 (Frau Graf) abzustimmen. Die Veröffentlichung erfolgt durch das Dezernat 5. Von hier wird ebenfalls die Interessensvertretung beteiligt und das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet. Im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren ist das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zwingend zu beachten.

Für alle Universitätslektorate, die nicht im HEP V festgeschrieben sind, bedarf es keiner neuen Verabredung über das Auswahlverfahren. Bewerberinnen und Bewerber können nach dem üblichen Verfahren, wie es zur Einstellung von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern praktiziert wird, ausgewählt werden.

Die HEP-V-Universitätslektorate haben jedoch eine besondere Funktion, da sie im HEP festgeschriebene Fachgebiete übernehmen. Deshalb muss ihre Besetzung mit einer besonderen Prüfung der Leistungen in Forschung und Lehre einhergehen.

Auswahlverfahren für HEP-V-Universitätslektorate**Vereinbarung mit den Fachbereichen**

Das Rektorat verbindet die Zuweisung der Stelle mit der Maßgabe, dass nach dem hier beschriebenen Verfahren die Auswahl erfolgt. Vor Umsetzung des Besetzungsvorschlags überprüft das Rektorat, ob die Entscheidung mit HEP V und der getroffenen Freigabvereinbarung vereinbar ist.

- **Freigabe und Ausschreibung**

Universitätslektorate werden vom Rektorat freigegeben. Die Rektorin/der Rektor schließt mit der Dekanin/dem Dekan eine Freigabvereinbarung zu folgenden Stichpunkten: Aufgabengebiet in Lehre und Forschung, Einbettung in die fachlichen und institutionellen Zusammenhänge.

Einstellungsvoraussetzungen für HEP-V-Universitätslektorate sind:

- eine fachlich einschlägige Promotion und weitere einschlägige Qualifikationen in Forschung und Lehre,
- pädagogische Eignung, nachgewiesen u.a. durch Lehrerfahrung.

Wünschenswert wären hochschuldidaktische Fortbildungen.

- **Auswahlkommission**

Vor Ablauf der Bewerbungsfrist wählt das Dekanat eine Auswahlkommission, bestehend aus:

- der Dekanin/dem Dekan,
- eine Professorin/einen Professor des betroffenen Faches,
- eine Professorin/einen Professor des Fachbereichs,
- eine Vertreterin/einen Vertreter des Akademischen Mittelbaus, sowie
- eine Studentin/einen Studenten.

Die Auswahlkommission soll möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden.

Der Personalrat der Universität sowie die zentrale Frauenbeauftragte und die Frauenbeauftragte des Fachbereichs sind mit beratender Stimme am Auswahlverfahren zu beteiligen.

Sofern Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen, ist die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten.

Die Dekanin/der Dekan übernimmt den Vorsitz. Dazu gehören

- die Einberufung zu den Sitzungen,
- die Leitung der Sitzungen,
- die Führung der laufenden Geschäfte der Kommission nach Maßgabe ihrer Beschlüsse.

Die verwaltungsmäßige Betreuung der Kommission obliegt der Fachbereichsverwaltung.

- **Auswahlverfahren**

Bevor die Bewerbungsunterlagen verteilt werden, legt die Kommission die Auswahlkriterien und anschließend den Themenbereich für eine einstündige Probelehrveranstaltung (45 Minuten) für Studierende des Bachelorstudiengangs fest.

Die Auswahlkommission entscheidet in einer ersten Vorauswahl anhand der Auswahlkriterien, welche Bewerberinnen/Bewerber für eine Anhörung in Betracht kommen. Diese werden gebeten, schriftlich ihre generellen Vorstellungen über wissenschaftliche Lehre (Didaktisches Konzept) und ein spezielles Veranstaltungskonzept für die thematisch vorgegebene Probelehrveranstaltung zu formulieren und ihre Forschungsinteressen darzulegen. Nach Prüfung dieser Unterlagen entscheidet die Auswahlkommission, welche Bewerberinnen/Bewerber zur Vorstellung eingeladen werden. Die Auswahl insbesondere die Nichtberücksichtigung ist zu begründen.

Die Anhörung besteht mindestens aus

- einer Probelehrveranstaltung mit anschließender Diskussion,
- der Vorstellung eines didaktischen Konzepts mit anschließender Diskussion, und
- einem Kurzvortrag (30 Minuten) über die Forschungsinteressen mit anschließender Diskussion.

Die Anhörung ist im Fachbereich und ggf. darüber hinaus in geeigneter Weise anzukündigen.

Es sind weiterhin durch den jeweiligen Fachbereich zwei externe neutrale Gutachten einzuholen, die Aufschluss über die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber geben. Nach den Auswahlgesprächen und auf Grundlage der Gutachten beschließt die Auswahlkommission einen Einstellungsvorschlag.

Die Kommission erstellt einen Auswahlbericht mit

- dem Einstellungsvorschlag,
- dem Ausschreibungstext,

- der Freigabvereinbarung zwischen Rektor und Dekanat,
- einer Liste der eingegangenen Bewerbungen,
- den Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten und die von ihnen eingereichten weiteren Unterlagen,
- den externen Gutachten,
- den Verlaufsprotokollen der Sitzungen der Auswahlkommission, in denen der Entscheidungsgang und die Entscheidungsgründe auch für die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern nachvollziehbar dokumentiert sind, sowie
- einem Votum der Studierenden und ggf. einem Votum der Frauenbeauftragten.

Der Auswahlbericht wird von der Kommission in abschließender Beratung verabschiedet.

- **Beschlussfassung und Entscheidung des Dekanats**

Das Dekanat entscheidet auf Grundlage des Auswahlberichts über den Einstellungsvorschlag und leitet ihn vor Umsetzung an das Rektorat zur Überprüfung der Vereinbarkeit mit HEP V und der getroffenen Freigabvereinbarung weiter.

Wenn das Dekanat vom Einstellungsvorschlag der Auswahlkommission abweichen will, muss es der Auswahlkommission die Gründe mitteilen und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. Änderung ihres Vorschlags geben.

Wenn das Rektorat vom Einstellungsvorschlag abweichen will, muss es dem Dekanat bzw. der Dekanin/dem Dekan die Gründe mitteilen und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. Änderung seines Vorschlags innerhalb einer Frist von 3 Wochen geben.

Anlage 4

Freigabevereinbarung

Gespräch zwischen Rektor - Herrn Prof. Scholz-Reiter - und der Dekanin/dem Dekan des FBs ... - ... - am ...

1. Fachgebiet <ul style="list-style-type: none">• Fachgebiet laut HEP V• fachliche Einordnung• Die Finanzierung der Stelle erfolgt über das zentrale Budget.	
2. Vergütung <ul style="list-style-type: none">• in der Regel E 15• befristet/unbefristet mit Begründung	
3. Das Auswahlverfahren erfolgt nach folgender Verabredung <ul style="list-style-type: none">• Einstellungsvoraussetzungen<ul style="list-style-type: none">- eine fachlich einschlägige Promotion und weitere einschlägige Qualifikationen in Forschung und Lehre,- pädagogische Eignung und nachgewiesene Lehrerfahrung.• wünschenswert: Hochschuldidaktische Fortbildung• Zusammensetzung der Auswahlkommission• Auswahl<ul style="list-style-type: none">- Auswahlkriterien- Vorauswahl- Einladung mit der Bitte, schriftlich generelle Vorstellungen über wissenschaftliche Lehre (Didaktisches Konzept) und ein spezielles Veranstaltungskonzept für die thematisch vorgegebene Probelehrveranstaltung zu formulieren und Forschungsinteressen darzulegen.- Anhörung- externe Gutachten- Einstellungsvorschlag- Auswahlbericht• Beschlussfassung und Entscheidung des Dekanats Das Dekanat entscheidet auf Grundlage des Auswahlberichts über den Einstellungsvorschlag und leitet ihn vor Umsetzung an das Rektorat zur Überprüfung der Vereinbarkeit mit HEP V und der getroffenen Freigabevereinbarung weiter.	
4. Zeitplan für den Verfahrensablauf <ul style="list-style-type: none">• Ausschreibung wann und wo	
5. Sonstige Verabredungen	

Jahresarbeitszeit von UniversitätslektorInnen (Modellrechnung)

Die Summe der Jahresarbeitszeitstunden beträgt abzüglich Urlaub 1803 Stunden (46 Wochen x 39,2 Stunden).

Die Universitätsleitung und das Personaldezernat gehen in Analogie zu den Regelungen anderer Bundesländer von 45 Minuten als Berechnungszeit für die Semesterwochenstunden aus.

Das Angebot und die Berechnung sehen nach dem 45-Minuten-Modell für eine ganze Stelle folgendermaßen aus:

Wissenschaftliche Lehre in Bachelor- und Masterprogrammen	336 Stunden (16 SWS á 45 Min. x 28 Wochen)
Vor- und Nachbereitung (einschl. Erstellung von Lernmaterialien und <u>wissenschaftlicher Aktualisierung</u>)	336 Stunden (je SWS 45 Min. Vor- und Nachbereitung)
Beratung	300 Stunden (8 Veranstaltungen á 50 TeilnehmerInnen á 45 min)
Prüfungen/Prüfungsvorleistungen	300 Stunden (8 Veranstaltungen á 50 TeilnehmerInnen á 45 min)
Forschung	360 (7,8 Std. x 46 Wochen)
Selbstverwaltung	171 Stunden
Summe	1803 Stunden

In der Regel wird von einem relativ hohen Stundenumfang an Prüfungs- und Beratungstätigkeit ausgegangen. Im Schnitt besteht die Arbeitszeit von LektorInnen zu 70 bis 80 Prozent aus lehrbezogenen Tätigkeiten (einschließlich Beratung und Prüfung; zum Vergleich: bei Professoren geht man von 35 bis 50 aus, bei WiMis von rd. 33 Prozent). Die Lehre ist wissenschaftlich fundiert, da den Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion gegeben wird.

Werden die angesetzten Stunden nicht ausgefüllt, weil z.B. nicht so viele lehrbezogene Aufgaben zu übernehmen sind, können sonstige Dienstleistungen ohne Reduktion der Lehrverpflichtung übertragen werden.

Insgesamt ist das Modell nur als Orientierung zu verstehen. Selbstverständlich kann es im konkreten Fall zu Abweichungen kommen z.B. alleine schon durch eine andere Anzahl von Studierenden in den Lehrveranstaltungen.

Werden sonstige Dienstaufgaben gegen Reduktion der Lehrverpflichtung übertragen, dann entspricht eine Lektoren-SWS 5,4 (1803 : 336) Jahresarbeitsstunden eines anderen Beschäftigten. Eine Lektoren-SWS kann durch 151 (28 x 5,4) Jahresstunden für andere Dienstleistungen ersetzt werden, pro Woche also 3,3 Stunden (151 : 46).