Technische Universität Berlin

AG-Bericht mit Empfehlungen

Anreizsysteme für gute Lehre

Mitglieder der AG:
Ilja Behnke (Leitung Untergruppe „Kommunikation“), Anja Dötsch-Nguyen, Dr. Susanne Franke (Leitung Untergruppe „Förderung von Lehrinnovation“), Robert Franke-Lang, Levi Geiser, Janina Göbel (organisatorischer Support & Leitung Untergruppe „Lehrpreise“), Petra Jordan (Leitung Untergruppe „Evaluation“), Bärbel Mauß, Prof. Annette Mayer (Leitung Untergruppe „Weiterbildung“), Prof. Georg Meran (Leitung Untergruppe „Förderung der Übernahme von Verantwortung), Prof. Henning Meyer (AG-Leitung & Leitung Untergruppe „LINF”), Heike Müller-Seckin, Christian Schröder, Dr. Alexandra Schulz, Wenke Seemann, Lynn Walther

Gäste: Nadine Csonka, Sigrun Eickmeyer, Doreen Gropmann, Peer-Olaf Kalis, Dr. Nicole Torjus

Technische Universität Berlin
Straße des 17. Juni 135
10623 Berlin
Strategisches Controlling
Tel: +49 30 314-78595

Stand: 16. März 2020

Inhalt

1 Kontext und Zielsetzung 4
2 Kommunikation: Anerkennung & Sichtbarkeit von guter Lehre erhöhen 5
2.1 Ausgangslage und Motivation 5
2.2 Handlungsempfehlungen 5
3 Lehrpreise 6
3.1 Ausgangslage und Motivation 6
3.2 Handlungsempfehlungen 7
4 LINF 8
4.1 Ausgangslage und Motivation 8
4.2 Handlungsempfehlungen 9
5 Förderung von Lehrinnovationen 10
5.1 Ausgangslage und Motivation 10
5.2 Handlungsempfehlungen 11
6 Evaluation 11
6.1 Ausgangslage und Motivation 11
6.2 Handlungsempfehlungen 12
7 Hochschuldidaktische Weiterbildung und Willkommenskultur 14
7.1 Ausgangslage und Motivation 14
7.2 Handlungsempfehlungen 14
8 Förderung der Übernahme von Verantwortung 16
8.1 Ausgangslage und Motivation 16
8.2 Handlungsempfehlungen 16
9 Übersicht Handlungsempfehlungen 18
10 Anlagen 19

1 KONTEXT UND ZIELSETZUNG

Auf der Ziethener Klausurtagung 2018 wurden unter der Leitfrage „Wann lohnt sich gute Lehre?“ erste Ideen und Ansätze entwickelt, wie man den Anreiz, sich als Lehrende*r für eine gute Lehre zu engagieren, erhöhen kann. Es zeigte sich, dass dies ein breitgefächertes Thema ist und noch jede Menge Handlungsbedarf besteht. Daher wurde in Ziethen eine AG verabredet, die sich im Auftrag des Vizepräsidenten für Lehre, Digitalisierung und Nachhaltigkeit dem Thema annimmt, die Ideen aus Ziethen aufgreift und weiterentwickelt sowie Empfehlungen für geeignete Maßnahmen entwickelt.

Am 29.5.2019 hat die AG „Anreizsysteme für gute Lehre“ unter dem Vorsitz von Prof. Henning Meyer ihre Arbeit aufgenommen. In insgesamt 14 Terminen wurden zu den einzelnen Themenbereichen jeweils eine Bestandsaufnahme durchgeführt sowie Vorschläge erarbeitet, wie durch eine Weiterentwicklung bereits bestehender Instrumente und Maßnahmen, der Anreiz für gute Lehre an der TUB erhöht werden kann.

Gute universitäre Lehre ist nach Auffassung der AG gekennzeichnet durch:

- die konsequente Umsetzung des Leitbilds für die Lehre der TU Berlin,
- eine hohe Motivation der Lernenden und Lehrenden und
- eine hohe Motivation der mit der Organisation von Studiengängen und von Lehrräumen betrauten Personen.

Mit diesem Papier legt die AG dem Vizepräsidenten für Lehre, Digitalisierung und Nachhaltigkeit ihre Ergebnisse und Empfehlungen vor. Auf dieser Basis können von der Hochschulleitung Prozesse und Projekte initiiert werden, die an der TUB die Anreize, als Lehrende*r eine gute Lehre zu machen, nachhaltig erhöhen.

2 KOMMUNIKATION: ANERKENNUNG & SICHTBARKEIT VON GUTER LEHRE ERHÖHEN

2.1 Ausgangslage und Motivation

Das Thema Kommunikation muss auf dem Weg zu Anreizsystemen für gute Lehre immer mitgedacht werden. Zum einen scheitern derzeit viele Handlungswerkzeuge an fehlender Öffentlichkeit (z.B. ist die Option eines Lehrfreisemesters weitläufig unbekannt), zum anderen können existierende und zukünftige Anreizsysteme nur gut funktionieren, wenn ein allgemeiner Glaube in sie vorhanden ist.

Ziel der Maßnahmen ist ein Kulturwandel hin zu einem stärkeren Fokus der Universität auf die Qualität der angebotenen Lehre. Wo Lehraufgaben bisher oft als notwendiges Übel und Hindernis bei der persönlichen Etablierung in der Forschung gesehen werden, soll auf lange Sicht der Stellenwert der Lehre im akademischen Kontext auf ein karriereförderndes Niveau angehoben werden. Studien zeigen hierbei, dass die berufliche Zufriedenheit an Hochschulen besonders stark mit der beruflichen Anerkennung korreliert. In einem System, das gute Lehre mit Anerkennung verbindet, kann der Kulturwandel nachhaltig und intrinsisch motiviert vollzogen werden.

Die Wirkung anderer Handlungsempfehlungen dieses Papiers ist deutlich von einem entsprechenden Publikmachen abhängig. Das Thema Kommunikation muss also in allen Unterpunkten mitgedacht werden. Gleichzeitig bedienen andere Handlungsfelder bereits den Bedarf an Anerkennung und Sichtbarkeit von guter Lehre. So dienen Lehrpreise beispielsweise nicht nur der Belohnung einzelner, sondern auch der Kundmachung, dass gute Lehre anerkannt wird.

2.2 Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden zusätzliche Maßnahmen vorgestellt, die zur Anerkennung und Sichtbarkeit von guter Lehre beitragen können:

1. Den **Arbeitskreis Qualitätsmanagement** viel stärker als zentralen Kommunikationsort zum regelmäßigen Austausch zwischen Fakultäten zum Thema Lehre nutzen (auch über des QM-System hinausgehend). Derzeit finden beispielsweise erfolgreiche Lehrprojekte nur selten den Weg in universitätsübergreifende Kanäle.

2. Lehre muss mehr Gewicht in **Berufungsverfahren** erhalten
    a. Das Lehrportfolio entspricht aktuell (wenn es von Bewerber*innen abgegeben wird), häufig nicht den inhaltlichen Anforderungen. Es ist nötig, die Informationen (z.B. zu „Was enthält ein Lehrportfolio“, wie sie in bestehenden WB-Kursen der ZEWK vermittelt werden) besser durch die zuständigen Stellen/Kommunikationskanäle zu kommunizieren (Stabstelle Berufungen/Neufassung Berufungsleitfaden).
    b. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen sind dafür verantwortlich, dass das Lehrportfolio angemessen Berücksichtigung findet.

3. Universitätsweite **Veröffentlichung von (den besten) Evaluationsergebnissen** in angemessener Form (siehe Kapitel „6 Evaluation“).

4. Die **Öffentlichkeitsarbeit für Lehre-Themen** verstärken.
    a. Social media-Kanäle stärker nutzen (Zuarbeit an Pressestelle nötig)
    b. Eine Reihe zur „Umsetzung vom Leitbild Lehre“ in der TU Intern (und/oder anderen Medien) etablieren (vgl. mit Rubrik „Blick in die Labore der TU Berlin“ > „Blick in die Lehre der TU Berlin“).

c. In der TU Intern zwei Seiten für Rubrik „Lehre & Studium“ reservieren und mit der Pressestelle einen praktikablen Modus für Befüllung finden (Themen gibt es genug).
d. Insgesamt: Erzählerische Gegensätze zwischen Lehre und Forschung aufheben
e. „LEHRE ist…“ Kampagne fortführen/weiterdenken und/oder andere ÖA-Kampagnen für die Lehre aufsetzen.
f. Professionalisierung der Kommunikation über Lehre-Themen, z.B. indem es eine*n zentrale*n Ansprechpartner*in dafür gibt (Problem der fehlenden Zuständigkeit und Kapazitäten).

5. Die TU Berlin braucht einen regelmäßigen **Tag der Lehre** als Austauschformat und „Bühne für die Lehre“.

   a. Wichtig wäre hier eine klare und verbindliche Zuständigkeit, die den organisationalen Rahmen eines solchen Formats betreut. Die inhaltliche Ausgestaltung könnte, wie in der Vergangenheit, zusammen mit verschiedenen Akteuren gestaltet werden, aber für die Organisation braucht es eine eingespielte Stelle.

   b. Damit sich der Tag der Lehre langfristig etablieren kann, wäre ein fester Termin im Jahr hilfreich (zum Beispiel 3. Oktoberwoche).

6. Integration eines **Portals für die Lehre** in den neuen Webauftritt und Regelung der Betreuung: Die Informationen zum Thema Lehre sind aktuell sehr auf den TU-Seiten verstreut und es ist kaum möglich, sich gezielt zu informieren. Ein digitaler Knotenpunkt, der Verweise zu allen relevanten Themen und Akteuren enthält, könnte hier Abhilfe schaffen (in Auswahl):

   a. Das Leitbild Lehre der TUB (und wo es schon gelebt wird)
   b. Darstellung des QM-Systems und der -Instrumente mit Dokumenten-Download (inkl. Infos zur Lehrveranstaltungsevaluation)
   c. Angebote der ZEWK
   d. Informationen zu relevanten Veranstaltungen
   e. Lehrinnovation/Lehrprojekte stellen sich vor (auch Studienreformprojekte, Fellowships vom Stifterverband)
   f. Linksammlung zu Methoden/Tools für die Lehre

3 LEHRPREISE

3.1 Ausgangslage und Motivation

Seit 2010 wird an der TU Berlin der universitätsweite „Preis für vorbildliche Lehre“ vergeben. Er wird von den „Freunden der TU Berlin“ gestiftet (ca. 4000 €/pro Jahr), die maßgeblich die Ausgestaltung des Verfahrens bestimmen, das operativ von einem Mitarbeiter des Strategischen Controllings umgesetzt wird. Von 2010 bis 2017 wurde der Preis als eine Art Wanderpokal fakultätsweise vergeben, seit 2018 hat der Preis einen thematischen Schwerpunkt und wird über ein Bewerbungsverfahren (= Selbstnominierung) mit anschließender Jurysitzung ermittelt. Die Preisträger*innen werden im Rahmen des Erstsemestertages bekanntgegeben und geehrt (sowie Foto/Artikel in TU Intern und dem Newsletter der „Freunde“). Zusätzlich gibt es an zwei Fakultäten (VI und VII) eigene Preise, die unregelmäßig mit verschiedenen Verfahren vergeben werden. Auch an anderen Fakultäten gab es zweitweise eigene Preise bzw. Versuche einen Preis zu initiieren. Die größten Hindernisse sind die Schwierigkeit, Konsens für ein geeignetes Verfahren zu finden, und fehlende personelle Ressourcen.

3.2 Handlungsempfehlungen

3.2.1 Preis für vorbildliche Lehre

Ein TUB-übergreifender Lehrpreis sollte ebenso wie das dort angewandte Juryverfahren der letzten beiden Jahre beibehalten werden.

Der **Rahmen der Verleihung** ist ein wichtiger Faktor für die Attraktivität und Wahrnehmung von Lehrpreisen. Mittlerweile hat sich die Verleihung des Preises für vorbildliche Lehre am Erstsemestertag etabliert. Die TU drückt damit gegenüber den Erstsemestern aus, dass ihr gute Lehre ein Anliegen ist. Denkt man aber Lehrpreise in erster Linie als einen Anreiz für gute Lehre, sollte man stärker die Frage berücksichtigen „Wo und wie möchte man als Preisträger*in am liebsten geehrt werden?“ Naheliegende Antworten sind: Dort, wo das Thema Raum bekommt; vor der eigenen Peer-Group (= den Lehrenden); dort wo die Preisträger*innen und ihre Lehrkonzepte besonders stark als best-practice-Beispiele wahrgenommen und rezipiert werden; in einem möglichst prestigeträchtigen Rahmen, bei dem hochrangige Vertreter*innen der Hochschule zugegen sind. Daher wäre es wünschenswert einen jährlichen Rahmen für die Verleihung zu finden, der Lehrende mehr anspricht (siehe auch Unterpunkt „Die TU Berlin braucht einen regelmäßigen **Tag der Lehre** als Austauschformat und „Bühne für die Lehre“. von Kap. 2 „Kommunikation“ auf Seite 6).

Das aktuelle **Bewerbungsverfahren** ausschließlich über Selbstnominierung (wie 2018 und 2019) sollte kritisch hinterfragt werden. Möglich wäre eine Kombination aus Selbstnominierung und Vorschlägen durch Studierende/andere Universitätsangehörige (wie beim ars legendi-Preis). Dadurch würde man mehr Gruppen mobilisieren, ggf. auch mehr Kandidat*innen erhalten und dem Preis insgesamt auch zu mehr Sichtbarkeit verhelfen.

Kritisch gesehen wird außerdem die **geringe Einbeziehung von Studierenden** im bisherigen Verfahren – sie sollten sowohl im Modus der Nominierung (s.o.) als auch bei der Entscheidungsfindung selbst (in der Juryzusammensetzung) stärker einbezogen werden[*]. Dies würde auch die Bekanntheit/Wahrnehmung des Preises insgesamt erhöhen.

3.2.2 Lehrpreise auf Fakultätsebene

Komplementär zum Preis der Freunde wäre es wünschenswert, dass jede Fakultät ihre eigenen Lehrpreise auslobt. Die Studierenden hätten einen stärkeren Bezug zu den Preisen und Nominierten und die Fakultäten könnten eigene, inhaltliche Schwerpunkte setzen. Eine Vergabe nach Statusgruppen (Tut, WM, Prof) könnte darüber hinaus den Anreiz und die Motivation zur Teilnahme für alle an der Lehre Beteiligten erhöhen. Die Fakultäts-Lehrpreise sollten sinnvollerweise im Rahmen der Fakultät

[*] Um gute Lehre durch Studierende honorieren zu lassen und ggf. auch als Grundlage für eine Preisvergabe, wurde die Idee sogenannter Lehrcoins diskutiert. Dabei handelt es sich um eine digitale Währung, die Studierende pro Semester erhalten und an Lehrende/LVs ihrer Wahl verteilen können. Das Verfahren wäre sehr wettbewerblich. Es müsste die technische Umsetzung eruiert und Vergaberegeln formuliert werden. Sinnvoll wäre es, die Lehrcoins als Pilotprojekt an einer Fakultät auszuprobieren, um die Effekte zu testen sowie Schwachstellen und Vorteile dieses Systems genauer zu identifizieren.

organisiert werden. Um Hürden bei der Umsetzung zu überwinden, könnte die Erstellung einer praktikablen „Verfahrens-Blaupause“ für alle Fakultäten und die Beratung durch eine geeignete, übergeordnete Stelle hilfreich sein.

3.2.3 Kommunikation

Die Preise müssen stärker gewürdigt und die entsprechenden Best practice-Beispiele in der Lehre sichtbarer gemacht werden, damit sie andere Lehrende inspirieren können (vgl. auch Handlungsfeld „Kommunikation“). Dies könnte durch folgende Maßnahmen intensiviert werden:

- Die Preisträger*innen und ihre Lehre auf möglichst vielen Veranstaltungen (Tag der Lehre, Lunch für gute Lehre) und in Gremien (AS, Kuratorium, AK QM) sowie auf Fakultätsebene würdigen bzw. vorstellen.
- Preisträger*innen im Vorlesungsverzeichnis speziell als solche ausweisen/markieren und …
- im Rahmen von Imagekampagnen wie LEHRE IST… bekannt machen.
- Generell sollten auch social media-Kanäle stärker genutzt werden, z.B. durch Instagram-Takeover (ergänzend zu anderen Organen der Pressestelle).

Zu diesem Zweck (Intensivierung der Kommunikation bzw. Übernahme der Koordination) wäre es sinnvoll eine zentrale Ansprechperson für das Thema Lehrpreise (wie bei der TUM) zu benennen, die neben den universitätsweiten Preisen auch in die Verfahren der Fakultätspreise eingebunden wird und die übergeordnete Koordination und Kommunikation übernimmt.

4 LINF

4.1 Ausgangslage und Motivation

An der TU Berlin wird das LinF-System für die Erfassung von personen- und fachgebietsbezogenen Aktivitäten in Forschung und Lehre verwendet. In diesem System werden neben forschungs- auch lehrrelevante Parameter erfasst und mit Punkten bewertet. Da diese Daten auch für die W-Besoldung herangezogen werden, ist es naheliegend, dass ein Anreizsystem für gute Lehre in das Linf-System integriert wird.

Die *Tabelle 1 im Anhang* gibt den aktuellen Stand der erfassten Parameter mit den Bewertungspunkten wieder. Weiterhin wurde in dieser Tabelle eine Kennzeichnung der Lehrbezüge der einzelnen Parameter vorgenommen:

- Förderung der Qualität
- Honorierung des Aufwandes
- Effekt auf die Verbesserung der Lehre

Neben Preisen und Ehrungen sind die Anzahl der Prüfungen und Abschlussarbeiten die wesentlichen Lehrparameter. Hier fällt besonders die Ungleichbehandlung der Prüfungen und der Art der Studiengänge auf. Mündliche Prüfungen werden stärker gewichtet als schriftliche oder als Portfolioprüfungen. Prüfungen in Masterstudiengängen anders als in Bachelorstudiengängen. Die Qualität der Lehre ist somit nicht erkennbar berücksichtigt. Es wird vielmehr ein Anreiz für bestimmte Prüfungsformen

in bestimmten Studiengängen geschaffen, was zu Lasten der Lehre in den Bachelorstudiengängen geht.

4.2 Handlungsempfehlungen

Die nachstehende Tabelle zeigt einen Ansatz, wie mit Hilfe des LinF-Systems die Motivation für ein Engagement des Lehrpersonals im Bereich der Lehre verbessert werden kann. Die *Tabelle 2 im Anhang* beinhaltet darüber hinaus alle lehrrelevanten Kriterien für das LINF-System einschließlich der bereits vorhandenen. Ziel ist es, die Lehre der Forschung gleichzustellen, z. B. indem Weiterbildungen im Bereich der Lehre genauso gewürdigt werden wie wissenschaftliche Weiterbildungen. Aber auch wichtige Funktionen wie die Studiengangsverantwortung müssen entsprechend gewürdigt werden, zum Beispiel indem man sie mit der Sprecherschaft eines Forschungsverbundes gleichstellt, wohl wissend, dass die Verantwortung für eine gute Ausbildung junger Menschen weitaus bedeutender und nachhaltiger für die Universität und die Gesellschaft ist als ein erfolgreich abgewickeltes Forschungsvorhaben.

Kriterium	**Punkte**	**Bemerkung**
Formular Stipendiaten wenn internationaler Lehraufenthalt	2	Übernahme; Gleichstellung von Forschung und Lehre
Formular hochschuldidaktische Weiterbildung für 8 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten	2	Übernahme; Gleichstellung von Forschung und Lehre
Formular Buchveröffentlichungen (Lehrbuch oder andere Lehrmaterialien)	16	Erweiterung des Punktes "Buchveröffentlichung" um Lehrmedien
Prüfungen Hauptdiplom/Staatsexamen/Master/Bachelor	0,5 * Modul_LP/6LP	Gleichbehandlung aller Prüfungsformen; Nutzung der für das Modul am besten geeigneten Prüfungsform; Ziel ist die Honorierung der Leistung in der Lehre und nicht der Aufwand zum Durchführen von Prüfungen; Durch die Wichtung mit den Modul-LP werden Module mit große LP-Zahlen nicht benachteiligt.
Entwicklung und Angebot eines englischsprachigen oder innovativen Moduls	2	Verbesserung der Internationalisierung.
Koordinierung von Zertifizierungsprogrammen	2	
Koordinierung Erasmus Exchange oder eines Double Degree	2	Verbesserung der Internationalisierung.
Vorsitz des Prüfungsausschusses für Studiengänge ≥ 100 Studierende / Semester	50 (alternativ zur Reduzierung des Lehrdeputats)	Gleichstellung mit der Sprecherfunktion eines Graduiertenkollegs; Gewichtung des Verantwortungsbereiches und des Aufwandes.
s für Studiengänge < 100 Studierende / Semester	25 (alternativ zur Reduzierung des Lehrdeputats)	

Kriterium	Punkte	Bemerkung
Studiendekanin /-dekan	50 (alternativ zur Reduzierung des Lehrdeputats)	
Studiengangsverantwortlich für Studiengänge ≥ 100 Studierende / Semester	50	Gleichstellung mit der Sprecherfunktion eines Graduiertenkollegs; Gewichtung des Verantwortungsbereiches und des Aufwandes.
Studiengangsverantwortlich für Studiengänge < 100 Studierende / Semester	25	

5 Förderung von Lehrinnovationen

5.1 Ausgangslage und Motivation

Derzeit gibt es an der TU Berlin folgende Maßnahmen zur Förderung von Lehrinnovationen:

- Das tu wimi ^{plus}-Programm im Rahmen des Qualitätspakts Lehre fördert innovative Lehrprojekte mit einer WM-Stelle (plus SHK). Mit zusätzlichen Kapazitäten für eine Professur Freiraum für Lehrinnovation zu schaffen ist sinnvoll, wobei die Ausgestaltung des Formats (didaktische Begleitung/Unterstützung; Evaluation etc.) von entscheidender Bedeutung für den Erfolg ist. Das wimi plus-Programm ist derzeit das zentrale Format zur Förderung von Lehrinnovationen.
- Seit vielen Jahren sind die Studienreformprojekte (SRP) an der TU etabliert. Es handelt sich dabei um zeitlich und personell begrenzte Vorhaben zur gezielten und dauerhaften Verbesserung des Lehrprogramms der TU Berlin. Jedoch fehlt hier ein spezifischer Fokus auf innovative Lehr- und Lernformate, die Förderkriterien haben andere Schwerpunkte (z.B. Integration von Praxis und Studium, weitere siehe Link oben).
- Seit 2013 gibt es die Option zu einem Lehrfreisemester, die jedoch kaum bekannt und in der Umsetzung (derzeit noch) schwierig ist, da das BerlHG ein Lehrfreisemester nicht zulässt. Formal handelt es sich um ein Forschungsfreisemester „für die Lehre“. Unter diesen Rahmenbedingungen ist das Lehrfreisemester kein Instrument zur Förderung innovativer Lehrformate. Bisher wurde nur einmal ein Lehrfreisemester wahrgenommen.
- Für die Förderung von Innovationen zur Digitalisierung der Lehre gibt es beim Online-Lehre-Team der ZEWK die sogenannten E-Scouts. Sie unterstützen temporär und mit Fokus auf den technischen Support Fachgebiete bei Digitalisierungsvorhaben, wobei dieser Support oftmals von den FG als nicht ausreichend empfunden wird. Wichtig wären hier Kapazitäten für zusätzliche didaktische Unterstützung.
- Darüber hinaus gibt es Coaching- und Beratungsangebote zu innovativen Lehrprojekten sowohl bei der ZEWK als auch dem BZHL.

5.2 Handlungsempfehlungen

Lehrende sind nicht gleich Lehrende. So haben etablierte Hochschullehrer*innen möglicherweise anderen Unterstützungsbedarf als Neuberufene oder Dauer-WiMis. Zielführend wäre daher die Etablierung eines Formats, das ein Portfolio an Unterstützungsmöglichkeiten beinhaltet.

Grundsätzliche Hebel, um Lehrinnovationen zu befördern sind:

a. Freiräume schaffen
b. Finanzielle Anreize
c. Kopplung Freiräume & Anreize
d. Verpflichtung (nicht als singulärer Hebel, aber denkbar in Kombination mit a und/oder b; z.B. für Neuberufene)
e. Serviceunterstützungsangebote bei innovativen Lehrprojekten (z.B. bei der Implementierung von Diversity-Aspekten, aktivierenden oder digitalen Elementen in Lehre)
f. Lehrinnovationen führen zu Sichtbarkeit & Reputation

Die AG empfiehlt, dass die TU ein Format zum Anschub innovativer Lehrprojekte entwickelt und etabliert, das sowohl personelle/finanzielle Unterstützungen vorsieht als auch Freiräume schafft (interessante Formate finden sich z.B. an der Uni Mainz und Uni Göttingen). Das Portfolio sollte in der Unterstützung flexibel sein (bedarfsbezogene finanzielle Unterstützung; z.B. WM-Stelle für eine bestimmte Zeit; SHK-Unterstützung; Sachmittel) und zielgruppenspezifische (s.o.) Unterstützungsformate vorsehen. Hierfür bietet voraussichtlich (Antragsrichtlinien liegen frühestens im Sommer/Herbst 2020 vor) das QPL-Nachfolgeprogramm „Innovationen in der Hochschullehre“ eine geeignete Plattform, um innovative Lehrprojekte weiter an der TUB zu verankern. Für den Fall, dass keine Drittmittel akquiriert werden können, empfiehlt die AG, ein „hauseigenes“ Format zu etablieren.

Erfolgreiche Lehrinnovationen brauchen zudem mehr TU-weite Sichtbarkeit als bisher und müssen mit einem Reputationsgewinn verknüpft sein. Zudem müssen die Voraussetzungen verbessert werden, dass sich best-practise-Projekte in der Universität „rumsprechen“. Hierfür eignen sich bspw. eine spezifische Öffentlichkeitsarbeit (die es bisher noch nicht gibt) sowie das Angebot niedrigschwelliger Austausch-/Transferformate (z.B. Lunch für gute Lehre; Tag der Lehre), aber auch fachspezifische Formate (z.B. Professorium in Fakultäten als Bühne für Lehrinnovationen oder einen Tag der Lehre zu Lehrinnovationen - übergreifend und/oder in den Fakultäten).

Um speziell digitale Lehrinnovationen zu fördern, müssen entsprechende Strukturen für einen schnellen, flexiblen Support vorgehalten werden.

6 Evaluation

6.1 Ausgangslage und Motivation

Grundlage bildet die im Januar im Akademischen Senat der TU Berlin verabschiedete QM-Ordnung. Darüber hinaus werden die folgenden Anregungen gegeben, um der Evaluation der Lehre an der TU Berlin zu noch mehr Akzeptanz und Sichtbarkeit – sowohl nach innen als auch nach außen – zu ver-

helfen. Diese Anregungen betreffen zum einen die Evaluation der Lehrveranstaltungen und die *Studiengangsreviews* unmittelbar, zum anderen aber auch das Herausstellen von „guter Lehre“ und ihrer Bedeutung an der TU Berlin, insbesondere in Berufungsverhandlungen.

6.2 Handlungsempfehlungen

6.2.1 Erhöhung der Akzeptanz von Evaluationen

- **Erhöhung der Besprechungsquote von Evaluationen**

  a) Es muss der Anreiz erhöht werden, dass die Lehrenden die Ergebnisse der Lehrevaluation mit den Studierenden besprechen.
  Wo noch nicht installiert, wird eine *Selbstverpflichtung der Dozenten* bei der Auswertung der Evaluation beigelegt, dass die Ergebnisse in geeigneter Form mit den Studierenden besprochen werden. Diese Bögen sind ans Evaluationsteam der entsprechenden Fakultät zu senden, das nachhakt, wenn kein Bogen vorliegt.
  b) *Auf allen Evaluationsbögen* wird in Zukunft in der Kopfzeile vermerkt, dass *die Ergebnisse der Evaluation mit den Studierenden zu besprechen sind*.
  c) In den Bögen wird *am Ende eine neue Frage* aufgenommen:
  Wurden Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen schon einmal mit ihnen besprochen? *Ja* *Nein*
  Wenn ja, wie oft wurde die in den letzten vier Semestern in den von Ihnen evaluierten Lehrveranstaltungen gemacht?
  15 % 25% 33 % 50% 66 % 75 % 100 % Kann ich nicht einschätzen.
  d) Diese Ergebnisse aus den letztgenannten Fragen werden ausgewertet und sowohl dem Studiendekan als auch dem Vizepräsidenten für Lehre übermittelt.

- **Ergänzung der Profillinien bei der Auswertung der Lehrveranstaltungsevaluation**
  Die bei der Auswertung zur Verfügung gestellten Profillinien im Anhang der Lehrevaluationen, die z.B. auch in im Vergleich mit einem zuvor evaluierten Semester gesetzt werden können, sollten um die Durchschnittswerte des Studiengangs in vergleichbaren Items ergänzt werden

- **Befragung der Lehrenden**
  Neben der Befragung der Studierenden wird auch der/die jeweilige Lehrende mit einem kurzen Fragebogen zu seiner/ihrer Lehrveranstaltung befragt (u.a. Wie lief die LV aus seiner/ihrer Sicht? Wie war das Arbeitsverhalten der Studierenden? Wie gestaltete sich der Service im lehrunterstützenden Bereich, z.B. Hörsaaltechnik, effiziente Prüfungsverwaltung, zentrale Informationssysteme zum universitären Lehrangebot, Lehrräume etc.? Wo benötigen die Lehrenden Unterstützung?).
  Dadurch besteht auch die Möglichkeit, Probleme an der Fakultät bzw. der TU zu erheben (Clustern der Antworten) und anzugehen bzw. ans Präsidium zu melden.

- **Zur Verfügung Stellung der Ergebnisse mit namentlicher Kennzeichnung**
  Evaluationen einzelner Lehrveranstaltungen sollen akademischen Mitarbeiter*innen und Tutor*innen auf Anfrage personalisiert (d.h. namentlich ausgewiesen) zur Verfügung gestellt werden, um sie so bei Bewerbungen besser nutzen zu können.

6.2.2 Maßnahmen zur Betonung der Bedeutung von (guter) Lehre an der TU Berlin

- **Diskussion der Ergebnisse aus den Lehrveranstaltungsevaluationen in den Ausbildungskommissionen**
  Es sollte diskutiert werden, ob nicht die sämtliche Ergebnisse der obligatorischen Lehrveranstaltungsevaluationen – wie bereits an der Fakultät IV praktiziert – in der zuständigen Ausbildungskommission erörtert werden. Ziel ist es dann, dem Studiendekan die Ergebnisse zu präsentieren und vorzuschlagen, welche Gespräche geführt werden sollen.

- **Gespräche mit dem Studiendekan**
  Für Lehrende, die die Interventionsgrenzen „gerissen" haben, ist diese Rückmeldung ein guter Aufhänger für das obligatorische Gespräch mit dem Studiendekan.
  Die Studiendekane werden die entsprechenden Lehrenden auch auf die hochschuldidaktische Unterstützung hinweisen oder können, wenn gewünscht, auch Vertreter*innen der Hochschuldidaktik zum Gespräch hinzubitten.
  Diese Gespräche werden dokumentiert und gehen in den *Qualitätsdialog* mit ein.

- **Veröffentlichung guter Evaluationsergebnisse**
  Es sollen Lehrende als „Piloten" gesucht werden, die ihre Evaluationsergebnisse freiwillig veröffentlichen. Dies kann auf Studiengangs-, Instituts- oder Fachgebietsebene erfolgen. Denn: Gute Ergebnisse sind eine hervorragende Eigenwerbung und zudem eine gute Außendarstellung für potentielle Bewerber*innen.

- **Auszeichnung von gut evaluierten Lehrenden**
  Lehrende die über einen längeren Zeitraum hervorragende Evaluationen erhalten haben, werden für einen fakultätsinternen oder auch tu-weiten Lehrpreis vorgeschlagen.

- **Besprechung der *Studigangsreviews* in einem fakultätsweiten Dialog**
  Die Ergebnisse der *Studiengangsreviews* sollen mit allen Lehrenden und Studierenden auf einer Klausurtagung (halber bis ganzer Tag) mit dem Ziel besprochen werden, Maßnahmen zu generieren (Vorbild ist hier die Fakultät V).
  Hierfür soll es vom Präsidium als Anreiz einen Zuschuss geben. Die ZEWK bietet hierfür eine externe Moderation an.

- **Konkretisierung der Hinweise zum Lehrportfolio im Berufungsportal der TU Berlin**
  (#144242) Im Berufungsportal der TU Berlin sollte in die Hinweise, wie das obligatorische Lehrportfolio in Berufungsverfahren aufgebaut sein sollte, explizit aufgenommen werden, dass Ergebnisse von Lehrevaluationen nicht nur beizulegen, sondern auch zu reflektieren und mit einem Fazit zu versehen sind.

- **Einbeziehung der/des zuständigen Vizepräsident*in in die Berufsverhandlungen**
  Der/die Vizepräsident*in für Lehre und Studium sollte sich im Vorfeld von Berufungsverhandlungen die mitgeschickten Lehrportfolios der zu Berufenden anschauen und Empfehlungen bzw. Auflagen formulieren, die im Bereich Lehre zu erbringen sind.

7 Hochschuldidaktische Weiterbildung und Willkommenskultur

7.1 Ausgangslage und Motivation

An der TU Berlin besteht bereits ein umfangreiches hochschuldidaktisches Qualifikationsprogramm mit modularem Aufbau, das alle wichtigen Facetten von den Grundlagen bis zu fachspezifischen Themen abdeckt. Bislang ist die Teilnahme an der Weiterbildung – wie auch an anderen deutschen Hochschulen – nicht verpflichtend. Deutschland bildet damit innerhalb Europas aber auch darüber hinaus eine Ausnahme. In einigen Nachbarländern ist die Teilnahme gesetzlich verpflichtend (z.B. NL, Lettland), in anderen werden umfangreiche Programme für neu eingestellte, in der Lehre tätige Mitarbeiter*innen verpflichtend durchgeführt.

Für neue Mitarbeiter*innen stellen sich zusätzlich viele Fragen zur Organisation rund um die Lehre. Im Rahmen unserer Willkommenskultur werden diese in verschiedenen Formaten wie Workshops und individuellen Beratungsgesprächen beantwortet. Das Programm wird aktuell nur für neuberufene Professor*innen angeboten.

7.2 Handlungsempfehlungen

Zur Steigerung der Qualität der Lehre ist der **verpflichtende Besuch von einführenden Weiterbildungen** ein naheliegender Schritt. Neben der positiven Evaluation der bestehenden Kurse zeigt sich, dass Teilnehmende sich nach den ersten Veranstaltungen auch für weitere anmelden, weil sie dies für ihren Lehralltag als wertvoll erachten.

Erleichtert werden kann die Teilnahme für **neuberufene Professoren** durch eine **Ermäßigung der Lehrverpflichtung um 2 SWS für die ersten zwei Semester**. In Anlehnung an die Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Berlin, LVVO §9: Ermäßigung von bis zu 6 LVS für zwei Semester) wird angeregt zu prüfen, inwieweit die Entlastung auch im BerlHG verbindlich geregelt werden könnte.

Auch **neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen** mit Lehrverpflichtung sollten davon Gebrauch machen können. Sie sollten alle mindestens den Kurs „Teaching for University´s Best“ verpflichtend absolvieren.

An dieser Stelle wird als weitere verzahnende Maßnahme die **Entwicklung von Willkommensveranstaltungen für alle Zielgruppen** vorgeschlagen, die mit Beratungs- und Informationsangeboten die Brücke zur Bedarfsermittlung und individuellen Empfehlung (z.B. für Kurse, Coachings oder Hospitationen) darstellt. Sie sollen zielgruppenspezifisch ausgerichtet und vom Bewerbungsverfahren bis zur Einstellung bzw. Berufung konsequent mitgedacht werden.

Zielgruppe	**Willkommenskultur**	**Verbindliche Weiterbildung**	Bemerkung
*Professor*innen (etabliert)*	ggf. TN an Willkommensworkshop für Neuberufene zur Vernetzung	**1-2 Tage pro Jahr außerfachliche Qualifikationsmaßnahmen** (mind. soll die **Empfehlung** ausgesprochen werden, diese Forderung im Sinne einer Selbstverpflichtung in die Formulierung eines Selbstverständnisses dieser Statusgruppe aufzunehmen)	Hinweis auf Verpflichtung zur Weiterbildung (§ 96 BerlHG, Abs. 2 „Pflicht zur didaktischen Weiterbildung“)
*Professor*innen (neuberufen)*	**Willkommensworkshop** • Begrüßung durch HS-Leitung, ZEWK • Vernetzung **Willkommensgespräch** • mit Studiendekan und ZEWK Vertreter • 6-8 Wochen nach Amtsantritt • Fak.verwaltung kümmert sich um Terminkoordination	**1 Tag (10 AE) pro Semester Weiterbildung nach Bedarf und Interesse** • insg. 4x • Überprüfung der 40 AE nach 2 Jahren • Hinweis auf Evaluationsberatung, Hospitation & Coaching	Berufungsleitfaden und -auflagen so gestalten, dass je nach indiv. Vorkenntnissen in der Lehre, Weiterbildung in dem Bereich Lehren und Lernen (bspw. Coachings, Hospitationen, Workshops) verbindlich im Berufungsgespräch genannt werden; Auflage wird nach 2-3 Jahre geprüft.
*Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen*	**Campustour** • 1x/Semester • Besuch und Vorstellung relev. Schnittstellen wie Familienbüro, Weiterbildung, TuDoc, ZECM • organisiert von ZEWK	Kursteilnahme **„Teaching for University`s Best“** • innerhalb des ersten Jahres der Anstellung • autom. Anmeldung durch FG-Leitung **Hochschuldidaktisches Zertifikat optional** • Angebot von 20 Lehrmodulen aus neun Kompetenzbereichen • Auch engl.spr. Zertifikat	Bedeutung der Weiterbildung auch schon in Stellenausschreibung ---- Aufstockung des Kursangebotes und der Kapazitäten bei der ZEWK ---- verkürzter Kurs für WM, die bereits als Tutor*innen gearbeitet haben
*Tutor*innen*		Kursteilnahme **„Train the Tutor“**	zusätzlich möglich: spezielle Vertiefungskurse, von Coaching und Hospitationen

8 Förderung der Übernahme von Verantwortung

8.1 Ausgangslage und Motivation

Die Übernahme von Verantwortung für gute Lehre durch Mitglieder einer Fakultät ist aus verschiedenen Gründen nicht immer ausgeprägt:

Wenn Mitglieder einer Fakultät, seien es Fachgebietsleiter*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen oder Tutor*innen, Verantwortung zur Sicherung oder zum Ausbau guter Lehre übernehmen, so stehen diesem kollektiven Qualitätszuwachs die persönlichen Kosten des Engagements gegenüber. Die Kosten bestehen zumeist aus entgangener Zeit, die zumeist für die Forschung verwendet werden kann.

Dieser Umstand führt oftmals zu einer gewissen Zurückhaltung bei der Übernahme an Verantwortung, wenn sie über die Qualitätssicherung der eigenen Lehre hinausgeht.

8.2 Handlungsempfehlungen

Es müssen daher organisatorische Mechanismen und kulturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die auch einen persönlichen Anreiz setzen, sich in einem Feld des Studiengangmanagements zu engagieren, das auch anderen, ohne eigenes Engagement, zu Gute kommt, beispielsweise die Verbesserung der Studierbarkeit eines Studienganges.

Gute Lehre muss daher zum Erfolgsziel aller Fakultäten werden. Nur wenn dies gegeben ist, ist die Übertragung von Verantwortung für Lehre bzw. Studiengänge („Studiengangsbeauftragte“, „Studiendekane“) keine leere Geste ohne Durchsetzungskraft.

Gute Lehre besteht nicht nur aus der Summe didaktisch exzellenter Module, sondern auch aus der Gesamtkonzeption eines Studienganges (Passfähigkeit der einzelnen Module, Stoffabstimmung zwischen Lehrenden, etc.).

Das durch die Systemakkreditierung angelegte Qualitätsmanagementsystem (QMS) der TU Berlin stellt mit seinen Instrumenten, wie Lehrkonferenz, Studiengangsreview und Qualitätsdialog, einen richtigen und wichtigen Anreiz auf diesem Weg dar und muss weiter fortgeführt werden.

Der Qualitätsdialog und die Studiengangsreviews sollten von der Fakultätsleitung zum Anlass genommen werden, Ergebnisse dieser Verfahren mit geeigneten Formaten in die Fakultät hinein zu tragen, um einem gemeinsamen Diskurs über mögliche Verbesserungen anzustoßen (siehe Kapitel „6 Evaluation“). Der Anreiz für diese fachgebietsübergreifenden Aktivitäten wird durch das Akkreditierungssystem gesetzt. Die Studiengänge als Ganzes werden evaluiert, nicht nur die einzelnen Module.

Es ist zu überlegen, ob nicht gute Akkreditierungsergebnisse einer Fakultät in der Mittelverteilung berücksichtigt werden sollten.

Best-practice-Beispiele für qualitativ hochwertige Studiengänge sollten TU-intern kommuniziert werden (prägnante Darstellung der Gründe für einen guten Studiengangsreview). Zum Beispiel könnte in der TU Intern regelmäßig über „gute“ Studiengänge berichtet werden.

Dabei sollten jedoch die QMS-Prozesse im Einzelnen noch transparenter von der zuständigen Zentrale in die Fakultäten hinein kommuniziert werden. Durch eine transparente Kommunikation werden

die Fakultätsmitglieder auf die kollektive Aufgabe hingewiesen, eine kohärente, inhaltlich und organisatorisch abgestimmte Lehre anzubieten.

Über die Fakultäten hinaus sollten auch jene Serviceabteilungen der TU miteinbezogen werden, die zu guter Lehre beitragen (etwa funktionierende Hörsaaltechnik, effiziente Prüfungsverwaltung, zentrale Informationssysteme zum universitären Lehrangebot, Lehrräume, etc.). Der fehlende Einbezug dieser Stellen in das Qualitätsmanagement der Lehre demotiviert die fakultätsbezogenen Funktionsträger bei der Übernahme von Verantwortung, weil die produktiven Effekte von Bemühungen durch Qualitätsengpässe an anderen Stellen verringert werden oder sogar verpuffen. Eine „corporate identity“ kann nur dann entstehen, wenn alle direkt (Dozent*innen) und indirekt (Hörsaaltechnik etc.) Beteiligten sich verantwortlich fühlen. Dann entsteht ein gemeinschaftliches Einverständnis für gute Lehre.

9 Übersicht Handlungsempfehlungen

ZUSAMMENFASSUNG: ANREIZE für GUTE LEHRE	
Kommunikation und Sichtbarkeit	**Unterstützung und Service für Lehrende**
• Deutliche Ausweitung der Kommunikation/ Öffentlichkeitarbeit über Lehre-Themen • Institutionalisierung „Tag der Lehre“ • Einführung eines Webportals „Lehre“ als digitaler Knotenpunkt für alle relevanten Informationen und Angebote • Universitätsweite Veröffentlichung der besten Evaluationsergebnisse (LV, Akkreditierung, Lehrkonferenzen), ggf. Lehrpreis • Lehrpreise TU-weit und auf Fakultätsebene mit Berücksichtigung aller Statusgruppen unter Verwendung eines angemessenen Bewerbungsverfahrens und einer reputationsfördernden Verleihung etablieren	• Verbindliche, Statusgruppen-spezifische Weiterbildungsangebote etablieren. • Entwicklung von Willkommensveranstaltungen für neu Eingestellte (je nach Statusgruppe). • Entwicklung eines flexiblen, zielgruppenspezifischen Portfolios zur personellen/finanziellen/zeitlichen Unterstützung von Lehrinnovations-Projekten
LINF	**QMS & weitere Strukturen/Verfahren**

Modifikation & Ergänzung des Linf-Katalogs durch neue Parameter zur Gleichstellung von Forschung und Lehre:
• Formular Stipendiaten, wenn internationaler Lehrsaufenthalt (2 Punkte)
• Gleichbehandlung aller Prüfungsformen
• Buchveröffentlichungen > um „Lehrbücher oder andere Lehrmaterialien“
• Formular hochschuldidaktische Weiterbildung für 8 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten (2 P)
• Entwicklung und Angebot eines englischsprachigen Moduls, Koordinierung von Zertifizierungsprogrammen, Koordinierung Erasmus Exchange oder eines Double Degree (2 P)
• Vorsitz des Prüfungsausschusses/Studiengangsverantwortlich für Studiengänge ≥ 100 Studierende / Semester (50 P)
• Vorsitz des Prüfungsausschusses/Studiengangsverantwortlich für Studiengänge < 100 Studierende / Semester (25 P)
• Studiendekan (50 Punkte)
• Berücksichtigung von Akkreditierungsergebnissen
	• Einbeziehung der/des zuständigen Vizepräsident*in in die Berufsverhandlungen
	• Selbstverständnis AK QM = zentraler Ort zum Austausch zum Thema Lehre
	• Besprechung der Ergebnisse von Studiengangsreviews, ggf. auch Qualitätsdialogen in einem fakultätsweiten Dialog
	• Erhöhung der Akzeptanz von Evaluationen:
	  ○ Erhöhung der Besprechungsquote (Lehrende/Studierende) von Evaluationen
	  ○ Ergänzung der Profillinien bei der Auswertung der Lehrveranstaltungsevaluation
	  ○ Befragung der Lehrenden
	  ○ Lehrende erhalten personalisierte Auswertungen ihrer Lehrevaluationen (Service für zukünftige Bewerbungen).
	  ○ Diskussion der Ergebnisse aus den Lehrveranstaltungsevaluationen in den Ausbildungskommissionen

10 Anlagen

Tabelle 1: Aktuelle Formulare und Parameter des LinF-Systems

Nr	Kriterium	Punkte	Lehrebezug	Förderung der Qualität der Lehre	Honorierung des Aufwandes	Effekt auf Verbesserungen im Bereich der Lehre	Bemerkung
1	Formular Akademische Ehrungen - Herausragende Ehrung	20	j	teilweise	teilweise	stark	
2	Formular Akademische Ehrungen - Bedeutende Ehrung	10	j	teilweise	teilweise	stark	
3	Formular Akademische Ehrungen - Sonstige Ehrung	5	j	teilweise	teilweise	stark	
4	Formular Akademische Preise - Herausragender Preis	20	j	teilweise	teilweise	stark	
5	Formular Akademische Preise - Bedeutender Preis (z.B. Forschungs-, Dissertationspreis)	10	j	teilweise	teilweise	stark	Dissertation als Bestandteil der wissenschaftlichen Qualifizierung
6	Formular Akademische Preise - Sonstiger Preis (z.B. Best Paper/Poster Award, Wettbewerbspreis, Preis für Diplom-, Examensarbeit)	5	j	teilweise	teilweise	stark	
7	Formular Internationale Aktivitäten - Einrichtung eines internationalen Studiengangs	2	j	j	j	stark	
8	Formular Stipendiaten wenn internationaler Forschungsaufenthalt)	2	n				Es fehlt der Lehrbezug
9	Formular Organisation/Ausrichtung von Tagungen/Konferenzen	2	n				
10	Formular Vortrag auf Tagungen/Konferenzen	2	n				
11	Formular Gutachter- und Beraterfunktionen • Begutachtung eines gesamten Sonderforschungsbereiches (SFB) – 3fach-Wertung (3x2 Pkt.) • Begutachtung einer gesamten Institution – 3fach-Wertung (3x2 Pkt.) • Begutachtung einer/s gesamten Graduiertenschule/ Graduiertenkollegs – 2fach-Wertung (2x2 Pkt.) • Begutachtung von Einzelforschungsanträgen – Einfachwertung (2 Punkte)	2	n				
12	Formular Gutachter- und Beraterfunktionen • Begutachtung von Forschungsstipendien • Begutachtung von Veröffentlichungen (außer Konferenzpapieren) • Gutachten für Berufungsverfahren an anderen Institutionen	1	n				
13	Formular Gutachter- und Beraterfunktionen • Begutachtung von Konferenzpapieren • Weitere Gutachter- und Beraterfunktionen	0,5	n				
14	Formular Wissenschaftliche Weiterbildung für 8 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten	2	n				
15	Formular Wettbewerbe im Bereich Architektur/Planung 1.-3. Preis	5	n				
16	Formular Buchveröffentlichungen	16	n				
17	Formular Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften	8	n				
18	Formular Publikationen in Sammelbänden	2	n				
19	Formular Elektronische Veröffentlichungen	2	n				
20	Formular Herausgebertätigkeiten	4	n				
21	Alexander von Humboldt-Stipendiaten und -Preisträger - 8 Aufenthaltsmonate entsprechen einem VZÄ (analog zur externen leistungsbasierten Hochschulfinanzierung)	4	n				

Nr	Kriterium	Punkte	Lehrebezug	Förderung der Qualität der Lehre	Honorierung des Aufwandes	Effekt auf Verbesserungen im Bereich der Lehre	Bemerkung
22	Formular Externe Promotionen je Gutachten	20	j		j	gering	
23	Formular Externe Habilitationen je Gutachten	20	j		j	gering	
24	TU-interne Promotionen (fakultätszentrale Erfassung) für die hauptamtliche Betreuung einer Promotion	20	j	j	j	stark	
25	TU-interne Promotionen (fakultätszentrale Erfassung) je Promotionsgutachten (Erst-, Zweit-, Drittgutachter)	20	j		j	gering	
26	TU-interne Habilitationen (fakultätszentrale Erfassung) für Erst-, Zweit-, Drittgutachter	20	j		j	gering	
27	Bewertung von Drittmitteln 1 bis 500 TEuro,	0,4	n				
28	Bewertung von Drittmitteln 501 bis 1.000 Teuro	0,3	n				
29	Bewertung von Drittmitteln 1.001 bis 2.000 Teuro	0,2	n				
30	Bewertung von Drittmitteln ab 2.001 Teuro	0,1	n				
31	Bewertung von Sondertatbeständen		n				
32	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Exzellenzcluster (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	300	n				
33	Bewertung von Sondertatbeständen - Stellvertretende Sprecherschaft Exzellenzcluster (jahresanteilig, für die Dauer der V C Tätigkeit) Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Einsteinzentrum (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	200	n				
34	Bewertung von Sondertatbeständen - abgelehnte Vollanträge der oben genannten Sondertatbestände (Exzellenzcluster: einmalig, für Anträge in Sprecherfunktion im Hauptverfahren)	200	n				
35	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Graduiertenschule im Rahmen der Exzellenzinitiative (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	100	n				
36	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Sonderforschungsbereich (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	100	n				
37	Bewertung von Sondertatbeständen - abgelehnte Vollanträge der oben genannten Sondertatbestände (Graduiertenschule, Sonderforschungsbereich: einmalig, für Anträge in Sprecherfunktion im Hauptverfahren)	50	n				
38	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft DFG-Forschergruppe (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	50	n				
39	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Graduiertenkolleg (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	50	n				
40	Bewertung von Sondertatbeständen - Sprecherschaft Transferbereich (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit)	50	n				
41	Bewertung von Sondertatbeständen - abgelehnte Vollanträge der oben genannten Sondertatbestände (DFG-Forschergruppe, Graduiertenkolleg, Transferbereich: einmalig, für Anträge in Sprecherfunktion im Hauptverfahren	25	n				
42	Bewertung von Sondertatbeständen - Koordination BMBF-Verbundprojekt, Volumen > 100.000 Euro (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit), keine Paketanträge	25	n				

Nr	Kriterium	Punkte	Lehrebezug	Förderung der Qualität der Lehre	Honorierung des Aufwandes	Effekt auf Verbesserungen im Bereich der Lehre	Bemerkung
43	Bewertung von Sondertatbeständen - Koordination EU-Verbundprojekt, Volumen > 100.000 Euro (jahresanteilig, für die Dauer der Tätigkeit), keine Paketanträge	25	n				
44	Bewertung von Sondertatbeständen - Leibnizpreis (einmalig) Bewertung von Sondertatbeständen - ERC Advanced Grant (einmalig)	300	n				
45	Bewertung von Sondertatbeständen - ERC Consolidator Grant (einmalig) Bewertung von Sondertatbeständen - ERC Starting Grant (einmalig)	200	n				
46	Bewertung von Sondertatbeständen - Leitung tubIT (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	100	n				
47	Bewertung von Sondertatbeständen - Präsidentschaft von Berufsverbänden wie GI (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	50	n				
48	Bewertung von Sondertatbeständen - Generalsekretär International Mathematical Union (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	50	n				
49	Bewertung von Sondertatbeständen - Tagungsleitung internationale Tagung, Teilnehmer > 5.000 (einmalig im Jahr der Tagung) Antrag	50	n				
50	Mitgliedschaft DFG-Fachkollegiat/ERC-Panel (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	25	n				
51	Bewertung von Sondertatbeständen - Vorsitz DFG-Fachkollegiat/Chair ERC-Panel (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	25	n				
52	Bewertung von Sondertatbeständen - Mitgliedschaft im DFG Senats- und Bewilligungsausschuss (für die Dauer der Tätigkeit) Antrag	25	n				
53	Bewertung von Sondertatbeständen - Präsidentschaft von großen Organisationen wie DGG, IAEE (für die Dauer der Tätigkeit)	25	n				
54	Abschlussarbeiten 1. Gutachten	4	j	teilweise	j	mittel	Gefördert wird die Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten und nicht die Qualität der Betreuung
55	Abschlussarbeiten 2. Gutachten	2	j	teilweise	j	mittel	Gefördert wird die Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten und nicht die Qualität der Betreuung
56	Prüfungen Hauptdiplom/Staatsexamen/Master mündlich	1	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
57	Prüfungen Hauptdiplom/Staatsexamen/Master schriftlich	0,5	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
58	Prüfungen Hauptstudium Magister Hauptfach	0,5	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
59	Prüfungen Hauptstudium Magister Nebenfach/ Hauptstudium Magister andere Fakultät	0,25	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
60	Portfolioprüfungen	0,5	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
61	Prüfungen Vordiplom/Zwischenprüfungen Lehramt/Bachelor mündlich	1	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
62	Prüfungen Vordiplom/Zwischenprüfungen Lehramt/Bachelor schriftlich	0,1	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre
63	Prüfungen Grundstudium Magister Hauptfach	0,1	j	nein	j		
64	Prüfungen Grundstudium Magister Nebenfach/Grundstudium Magister andere Fakultät	0,05	j	nein	j	eher verschlechternd	Ungleichbehandlung von Prüfungen in Bachelor- und Masterstudiengängen; Es wird der Prüfungsaufwand honoriert und nicht die Qualität der Lehre

Tabelle 2: Vorschlag für Lehrparameter im LinF-System

Nr.	Kriterium	Punkte	Status	Lehre-bezug	Förderung der Qualität der Lehre	Honorierung des Aufwandes	Effekt auf Verbesserungen im Bereich der Lehre	Bemerkung
1	Formular Akademische Ehrungen - Herausragende Ehrung	20	alt	j	teilweise	teilweise	stark	
2	Formular Akademische Ehrungen - Bedeutende Ehrung	10	alt	j	teilweise	teilweise	stark	
3	Formular Akademische Ehrungen - Sonstige Ehrung	5	alt	j	teilweise	teilweise	stark	
4	Formular Akademische Preise - Herausragender Preis	20	alt	j	teilweise	teilweise	stark	
5	Formular Akademische Preise - Bedeutender Preis (z.B. Forschungs-, Dissertationspreis)	10	alt	j	teilweise	teilweise	stark	Dissertation als Bestandteil der wissenschaftlichen Qualifizierung
6	Formular Akademische Preise - Sonstiger Preis (z.B. Best Paper/Poster Award, Wettbewerbspreis, Preis für Diplom-, Examensarbeit)	5	alt	j	teilweise	teilweise	stark	
7	Formular Internationale Aktivitäten - Einrichtung eines internationalen Studiengangs	2	alt	j	j	j	stark	
8	Formular Stipendiaten wenn internationaler Lehrsaufenthalt	2	neu	j	teilweise	j	stark	Übernahme; Gleichstellung von Forschung und Lehre
9	Formular hochschuldidaktische Weiterbildung für 8 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten	2	neu	j	j	j	stark	Übernahme; Gleichstellung von Forschung und Lehre
10	Formular Buchveröffentlichungen (Lehrbuch oder andere Lehrmaterialien)	16	geändert	j	j	j	stark	Erweiterung des Punktes "Buchveröffentlichung" um Lehrmedien
11	Formular Externe Promotionen je Gutachten	20	alt	j		j	gering	
12	Formular Externe Habilitationen je Gutachten	20	alt	j		j	gering	
13	TU-interne Promotionen (fakultätszentrale Erfassung) für die hauptamtliche Betreuung einer Promotion	20	alt	j	j	j	stark	
14	TU-interne Promotionen (fakultätszentrale Erfassung) je Promotionsgutachten (Erst-, Zweit-, Drittgutachter)	20	alt	j		j	gering	

Nr.	Kriterium	Punkte	Status	Lehrebezug	Förderung der Qualität der Lehre	Honorierung des Aufwandes	Effekt auf Verbesserungen im Bereich der Lehre	Bemerkung
15	TU-interne Habilitationen (fakultätszentrale Erfassung) für Erst-, Zweit-, Drittgutachter	20	alt	j		j	gering	
16	Abschlussarbeiten 1. Gutachten	4	alt	j	teilweise	j	mittel	Gefördert wird die Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten und nicht die Qualität der Betreuung.
17	Abschlussarbeiten 2. Gutachten	2	alt	j	teilweise	j	mittel	Gefördert wird die Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten und nicht die Qualität der Betreuung.
18	Prüfungen Hauptdiplom/Staatsexamen/Master/Bachelor	0,5 * Modul_LP/6LP	neu	j	teilweise	j	mittel	Gleichbehandlung aller Prüfungsformen; Nutzung der für das Modul am besten geeigneten Prüfungsform; Ziel ist die Honorierung der Leistung in der Lehre und nicht der Aufwand zum Durchführen von Prüfungen; Durch die Wichtung mit den Modul-LP werden Module mit große LP-Zahlen nicht benachteiligt.
19	Entwicklung und Angebot eines englischsprachigen Moduls	2	neu	j	j	j	stark	Verbesserung der Internationalisierung.
20	Koordinierung von Zertifizierungsprogrammen	2	neu	j	j	j	stark	
21	Koordinierung Erasmus Exchange oder eines Double Degree	2	neu	j	j	j	stark	Verbesserung der Internationalisierung.
22	Vorsitz des Prüfungsausschusses für Studiengänge ≥ 100 Studierende / Semester	50[2]	neu	j	j	j	stark	Gleichstellung mit der Sprecherfunktion eines Graduiertenkollegs; Gewichtung des Verantwortungsbereiches und des Aufwandes.
23	Vorsitz des Prüfungsausschusses für Studiengänge < 100 Studierende / Semester	25[2]	neu					
24	Studiendekan	50[2]	neu	j	j	j	stark	
25	Studiengangsverantwortlich für Studiengänge ≥ 100 Studierende / Semester	50	neu	j	j	j	stark	Gleichstellung mit der Sprecherfunktion eines Graduiertenkollegs; Gewichtung des Verantwortungsbereiches und des Aufwandes.
26	Studiengangsverantwortlich für Studiengänge < 100 Studierende / Semester	25	neu	j	j	j	stark	

[2] alternativ zur Reduzierung des Lehrdeputats