

FAQ
Wissenschaftliche Weiterbildung

Stand: 07.11.2019

I. Einsatz von Hochschulpersonal bei Lehrveranstaltungen der eigenen Hochschule im Rahmen der Weiterbildung

Der wissenschaftlichen Weiterbildung unterfallen Lehrveranstaltungen von staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen in Baden-Württemberg mit anrechenbaren ECTS, die dem im „Qualitätsverbund wissenschaftliche Weiterbildung“ entwickelten „Transparenzraster“ entsprechen. Es handelt sich hierbei um Lehrveranstaltungen im Rahmen von weiterbildenden Bachelor- und Masterstudiengängen gem. § 31 Abs. 2 und Abs. 3 LHG sowie im Rahmen eines Kontaktstudiums gem. § 31 Abs. 5 LHG, das mit einem Zertifikat versehen wird. Davon abzugrenzen sind Weiterbildungskurse ohne Prüfung, mit Teilnahmebescheinigung und ohne anrechenbare ECTS.

Frage	Antwort
<p>1. Ist Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern die Wahrnehmung von Aufgaben in der Weiterbildung auch in Nebentätigkeit möglich?</p>	<p>Nach § 46 Abs. 6 Satz 1 LHG kann Lehrtätigkeit in der Weiterbildung unter den dort geregelten Voraussetzungen auch in Nebentätigkeit wahrgenommen werden: „Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung ausüben, die über die in der Rechtsverordnung nach § 44 Absatz 4 festgelegte Lehrverpflichtung hinausgehen, können diese auch in Nebentätigkeit wahrgenommen werden. Die Hochschulen werden ermächtigt, die Höhe der Vergütung für diese Lehrtätigkeiten durch Satzung festzulegen. Bei der Festlegung der Vergütung sind insbesondere das Fach, der Schwierigkeitsgrad, die erforderliche Vor- und Nachbereitung, die Bedeutung der Lehrveranstaltung, die Nachfrage und die örtlichen Verhältnisse angemessen zu berücksichtigen. Die Lehrvergütung darf nur aus Einnahmen aus Weiterbildungsangeboten gezahlt werden.“</p> <p>Darüber hinaus regelt § 3 Abs. 1 Hochschulnebenständigkeitsverordnung (HNTVO): „Die dem Beamten als Dienstaufgabe obliegenden Aufgaben dürfen nicht als Nebentätigkeit wahrgenommen werden. Im Zusammenhang mit dem Hauptamt stehende Lehr- und Unterrichtstätigkeit im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung können als Nebenamt übertragen werden, wenn die Lehr- und Unterrichtstätigkeit über die dem Beamten obliegende und in diesem Umfang erbrachte Lehrverpflichtung hinausgeht und nicht zu einer Deputatsermäßigung Anlass gibt.“</p> <p>Es muss sich um „Lehrtätigkeit“ in der „Weiterbildung“ handeln. Nur mittelbar damit zusammenhängende Aufgaben wie z.B. das Gestalten von Curricula, das Betreuen von Akkreditierungsverfahren oder das Studiengangsmanagement sind keine „Lehrtätigkeiten“ im Sinne des § 46 Abs. 6 LHG und können daher nicht nach dieser Vorschrift in Nebentätigkeit wahrgenommen werden. Eine Anrechnung auf die Lehrverpflichtung ist unter diesen Voraussetzungen ausgeschlossen.</p> <p>Wird die Vergütung nicht durch eine Satzung der Hochschule geregelt, gilt die Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums über die Vergütung von nebenamtlichem/nebenberuflichem Unterricht v. 11.10.2013 (UVergVwV, GABl.</p>

	<p>2013, 549). § 46 Abs. 6 Satz 3 LHG gibt verbindliche Kriterien für die Bemessung der Vergütung vor, die nicht abschließend sind. Im Übrigen verfügt die Hochschule aber über weite Gestaltungsspielräume bei der Bemessung der Vergütung. So führt die Gesetzesbegründung zum „Gesetz zur Einführung einer Verfassten Studierendenschaft und zur Stärkung der akademischen Weiterbildung (VerfStudG)“ vom 24.4.2012 (LT-Drucks. 15/1600, S. 67) aus: „Es soll nunmehr ermöglicht werden, tatsächlich angemessene Vergütungen zu zahlen, die im Einzelfall auch höher liegen können als nach der bisher maßgeblichen Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums. Hierfür ist eine abstrakt-generelle Regelung durch Satzung der Hochschule erforderlich. Es ist den Hochschulen unbenommen, in den Satzungen Höchstgrenzen festzulegen und Einzelfallentscheidungen zu ermöglichen.“</p> <p>Eine Ablieferungspflicht für gezahlte Vergütungen für Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung besteht nach § 6 Nr. 1 LNTVO nicht. Im Übrigen gelten die allgemeinen Bestimmungen des Nebentätigkeitsrechts.</p>
<p>2. Akademische Mitarbeiter:</p> <p>2.1 Übertragung von Dienstaufgaben in Form von Lehre in der Weiterbildung im Rahmen ihres Hauptamtes?</p>	<p>Zu 2.1: Lehrveranstaltungen zu halten, auch im Rahmen der Weiterbildung, ist eine Dienstaufgabe des Akademischen Mitarbeiters (§ 52 Abs. 1 Satz 1 und 2 LHG). Inhalt und Umfang der Lehrtätigkeit werden in der Dienstaufgabenbeschreibung, die für jeden einzelnen Akademischen Mitarbeiter anzufertigen ist, festgelegt. Eine bestehende Dienstaufgabenbeschreibung kann – auch ohne Zustimmung des Akademischen Mitarbeiters – geändert werden, um neuen Bedürfnissen der Hochschule Rechnung zu tragen (§ 52 Abs. 1 Satz 8 LHG). Für beamtete und angestellte Akademische Mitarbeiter gilt die gleiche Rechtslage. Es ist also möglich, Akademischen Mitarbeitern durch eine entsprechende Fassung der Dienstaufgabenbeschreibung bestimmte Lehrverpflichtungen in der Weiterbildung aufzuerlegen.</p>
<p>2.2 Können dem Lehrpersonal Überstunden zur Lehre in der Weiterbildung, (auch) soweit die Lehrverpflichtung erfüllt ist, auferlegt werden?</p>	<p>Zu 2.2: Zu Mehrarbeit sind Beamte nur dann verpflichtet, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“ (§ 67 Abs. 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz [LBG]). Das heißt, dass es sich um einen vorübergehenden, außergewöhnlichen Arbeitsanfall handeln muss. Die Anordnung von Mehrarbeit ist nicht zulässig, um Daueraufgaben zu erfüllen und sich dadurch die Einstellung zusätzlichen Personals zu ersparen (vgl. Müller/Beck, Beamtenrecht in Baden-Württemberg, Rdnr. 29 zu § 67 LBG; Brinktrine/Hug, Beamtenrecht Baden-Württemberg, Rdnr. 47 und 50 zu § 67 LBG). Es ist rechtlich also nicht möglich, Beamte zur Mehrarbeit anzuhalten, um die Lehre in der Weiterbildung zu sichern. Für Angestellte gilt Entsprechendes (§ 6 Absatz 5 TV-L).</p>

2.3 Kann dem Lehrpersonal Nebentätigkeit in der Lehre in der Weiterbildung auferlegt werden, (auch) soweit die Lehrverpflichtung erfüllt ist?

Zu 2.3:

Hier ist zwischen Beamten und Angestellten zu unterscheiden:

Beamte:

Der Grundsatz lautet: Eine bestimmte Arbeit ist entweder Dienstaufgabe oder Nebentätigkeit. Sie kann nicht beides zugleich sein. Diesem Grundsatz folgend dürften Akademische Mitarbeiter eine Lehrtätigkeit in der Weiterbildung grundsätzlich nur im Hauptamt und nicht im Nebenamt ausüben können. Denn Lehre in der Weiterbildung gehört – wie unter Ziffer 2.1 ausgeführt – zu den Dienstaufgaben der Akademischen Mitarbeiter.

Jedoch gilt gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 HNTVO für das „beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen“ unter bestimmten Voraussetzungen eine **Ausnahme**: Lehre in der Weiterbildung kann auch als Nebentätigkeit ausgeübt werden, wenn sie

- „über die dem Beamten obliegende und in diesem Umfang erbrachte Lehrverpflichtung hinausgeht“ und
- „nicht zu einer Deputatsermäßigung Anlass gibt“.

Diese Voraussetzungen sind in jedem Einzelfall zu prüfen.

Die **Anordnung** einer solchen Nebentätigkeit ist möglich, sofern die Bedingungen des § 61 Abs. 1 Satz 1 LBG erfüllt sind:

- Die Nebentätigkeit entspricht der Vorbildung oder Berufsausbildung des Beamten und
- sie nimmt den Beamten nicht über Gebühr in Anspruch.

Angestellte:

Für die Anordnung einer Nebentätigkeit gibt es im Tarifrecht keine Rechtsgrundlage.

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz: Der Arbeitgeber kann nur verlangen, was Inhalt des Arbeitsvertrags ist. Gibt es weder im Arbeitsvertrag noch im Tarifvertrag eine Anspruchsgrundlage, um eine Nebentätigkeit anzuordnen, so ist diese Anordnung rechtlich nicht zulässig. Bei einem Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in der u.a. die Arbeitszeit, die zu leistende Tätigkeit und der Arbeitsort geregelt sind (vgl. auch § 2 NachwG).

Die Musterverträge des LBV sehen keine Vereinbarung einer konkret beschriebenen Tätigkeit vor. Es wird lediglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer für Tätigkeiten einer bestimmten Entgeltgruppe eingestellt wird. Außerdem wird eine Arbeitszeit vereinbart (Vollzeit oder Teilzeit). Der Arbeitgeber ist nach den Regelungen des Arbeitsvertrags berechtigt (und verpflichtet), dem Arbeitnehmer im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit Tätigkeiten zuzuweisen, die der vereinbarten Entgeltgruppe entsprechen.

Eine einseitige Zuweisung von Tätigkeiten, die nicht der vereinbarten Entgeltgruppe entsprechen, ist nicht möglich. Auch eine einseitige (längerfristige oder dauerhafte) Änderung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Es ist allenfalls möglich, Beschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit zu verpflichten (vgl. § 6 Abs. 5 TV-L).

	<p>In § 2 Abs. 2 TV-L ist zwar geregelt, dass zu demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverhältnisse begründet werden dürfen, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen (ansonsten gelten sie als ein Arbeitsverhältnis). Dies dürfte jedoch regelmäßig dann nicht in Frage kommen, wenn beide Tätigkeiten an derselben Einrichtung ausgeübt werden sollen. Außerdem wäre man auch in diesem Fall auf die Zustimmung des Beschäftigten angewiesen und könnte die Begründung bzw. den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages nicht „anordnen“.</p> <p>Fazit: Die Anordnung einer Nebentätigkeit bei Beamten ist möglich, bei tariflich Beschäftigten jedoch nicht.</p>
<p>2.4 Flexible „Deputatsaufstockung bei Fachschulräten nach Maßgabe der Funktionsbeschreibung unter Berücksichtigung der sonstigen Dienstaufgaben bis zu 28 Semesterwochenstunden (§ 2 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 6 Satz 2 LVVO)</p>	<p>Zu 2.4 Nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) beträgt der Umfang der Lehrverpflichtung der Akademischen Mitarbeiter als Fachschulräte an Hochschulen für angewandte Wissenschaften nach Maßgabe der Funktionsbeschreibung der einzelnen Stellen unter Berücksichtigung der sonstigen Dienstaufgaben bis zu 28 Semesterwochenstunden. Die Funktionsbeschreibung steht nach § 52 Abs. 1 Satz 8 LHG unter dem Vorbehalt der Änderung nach den Bedürfnissen der Hochschule. Eine „flexible Deputatsaufstockung“ zugunsten der Weiterbildung kann somit im vorgegebenen Rahmen von 28 Semesterwochenstunden erfolgen. Die sonstigen Dienstaufgaben sind entsprechend zu reduzieren. Es wird darauf hingewiesen, dass erbrachte Lehrleistungen im Bereich der Weiterbildung nur unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LVVO auf die Lehrverpflichtung angerechnet werden können.</p>
<p>2.5 Flexible „Deputatsaufstockung“ bei anderen Akademischen Mitarbeitern</p>	<p>Zu 2.5: Die Regelung in § 2 Abs. 2 LVVO resultiert aus der Tatsache, dass (stellenmäßig) an HAWen kein akademischer Mittelbau existiert, abgesehen von den Fachschulräten, die eine Lehrverpflichtung bis zu 28 Semesterwochenstunden haben (vgl. Ziffer 2.4). Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass zukünftig auch an den HAWen Akademische Mitarbeiter beschäftigt werden. Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 LVVO führt nicht zu einem generellen Verbot, in der Dienstaufgabenbeschreibung eines Akademischen Mitarbeiters dieser Einrichtung festzuschreiben, dass er auch Dienstleistungen in der Lehre erbringen soll. Soweit der Umfang der in der Dienstaufgabenbeschreibung festgelegten Lehre nicht von einem Zuwendungsgeber vorgegeben ist, sollte er sich an der Bandbreitenregelung (bis 28 Semesterwochenstunden) orientieren (vgl. zum Ganzen die Begründung zum Neuerlass der LVVO unter § 2 Abs. 2 LVVO).</p> <p>Eine „flexible Deputatsaufstockung“ zugunsten der Weiterbildung kann jedenfalls bei „stellenmäßigen“ Akademischen Mitarbeitern im vorgegeben Rahmen von 28 Semesterwochenstunden erfolgen. Die sonstigen Dienstaufgaben (vgl. § 52 Abs. 1 Satz 1 LHG) sind entsprechend zu reduzieren.</p>

<p>3. Nichtwissenschaftliches Personal</p> <p>3.1 Ist die Übertragung von Aufgaben in der Weiterbildung als Dienstaufgabe möglich?</p>	<p>Zu 3.1: Hier ist zu unterscheiden zwischen Beamten und Angestellten:</p> <p>Beamte: Die Dienstaufgaben eines Beamten bestimmen sich nach den Zuständigkeiten der Behörde, an der er eingesetzt ist, nach seiner Laufbahn und nach seinem Amt. Ist ein Beamter dem höheren allgemeinen Verwaltungsdienst zugeordnet, gehört es nicht zu seinen Aufgaben, in der akademischen Lehre tätig zu sein. Hält er eine Akademische Lehrveranstaltung, so ist dies nicht als Dienst, sondern als Nebentätigkeit zu qualifizieren.</p> <p>Angestellte: Nach § 4 des LBV-Mustervertrages werden Beschäftigte nach TV-L stets für Tätigkeiten einer bestimmten Entgeltgruppe eingestellt. Innerhalb dieser Entgeltgruppe ist der Arbeitgeber berechtigt, den Aufgabenzuschnitt frei zu ändern, sofern dies aus dienstlichen Gründen und nach billigem Ermessen erfolgt. Der Arbeitgeber kann also dem Beschäftigten unter den genannten Voraussetzungen Lehraufgaben in der Weiterbildung zuweisen - es muss nur sichergestellt sein, dass diese der Entgeltgruppe entsprechen.</p>
<p>3.2 Ist die Anordnung von Überstunden in Form einer Lehrtätigkeit in der Weiterbildung möglich?</p>	<p>Zu 3.2: Für die Anordnung von Mehrarbeit fehlt es an den von § 67 Abs. 3 Satz 1 LBG geforderten Voraussetzungen - vgl. o. Ziffer 2.2.</p>
<p>3.3 Ist die Anordnung einer Nebentätigkeit zulässig?</p>	<p>Zu 3.3:</p> <p>Beamte: Sofern die in § 61 Absatz 1 Satz 1 LBG genannten Voraussetzungen vorliegen - vgl. dazu oben Ziffer 2.3 - ist es möglich, Lehre in der Weiterbildung als Nebentätigkeit anzuordnen. Ob nicht eine „Inanspruchnahme über Gebühr“ vorliegt, ist hier besonders sorgfältig zu prüfen.</p> <p>Angestellte: Für die Anordnung von Nebentätigkeiten gibt es im Tarifrecht keine Rechtsgrundlage, vgl. Ziffer 2.3.</p>
<p>4. Welche der folgenden Beschäftigten können an der eigenen Hochschule einen vergüteten Lehrauftrag in Nebentätigkeit wahrnehmen und welche Voraus-</p>	<p>Die nebentätigkeitsrechtliche Prüfung im Einzelfall sowie die Genehmigung und Versagung einer Nebentätigkeit an einer Hochschule obliegt der Hochschule selbst. Gem. § 4a Abs. 3 Nr. 2 BeamtZuVo sind die Leiter der dem Wissenschaftsministerium nachgeordneten Einrichtungen Dienstvorgesetzte „für Entscheidungen und Maßnahmen sowie die Entgegennahme von Anzeigen und Erklärungen von Nebentätigkeiten nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes, der Landesnebentätigkeitsverordnung und der Hochschulnebentätigkeitsverordnung“.</p>

setzungen (zusätzlich zu den Voraussetzungen nach § 56 Abs. 2 Satz 1 LHG) gelten hierfür jeweils?

Akademische Mitarbeiter

Beamte:

Auf die Ausführungen unter Ziffer 2.3 wird verwiesen (Lehrauftrag in Nebentätigkeit ausnahmsweise möglich unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 2 HNTVO).

Angestellte:

Auf die Ausführungen vgl. unten Ziffer 4 – sonstige Mitarbeiter, Angestellte - wird verwiesen (Lehrauftrag in Nebentätigkeit nur dann möglich, wenn kein unmittelbarer Sachzusammenhang zum Arbeitsvertrag). Zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten besteht insoweit kein Unterschied.

Sonstige Mitarbeiter

Beamte:

Bei nichtwissenschaftlich tätigen Beamten darf die Lehrtätigkeit nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehören oder damit in einem inneren Sachzusammenhang stehen. Die Lehrtätigkeit muss nebensächlich rechtlich unbedenklich sein und darf nicht mit sonstigen Dienstpflichten kollidieren wie z. B. bestimmten Anwesenheitspflichten o.ä. Der Umfang einer Nebentätigkeit bei Beamten richtet sich nach § 62 Abs. 3 LBG (1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Im Übrigen sind die weiteren nebensächlich rechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Angestellte:

Im Angestelltenverhältnis Beschäftigte der Hochschule haben bereits ein Arbeitsverhältnis zum Land Baden-Württemberg. Nach § 2 Abs. 2 TV-L dürfen nur dann mehrere Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang zu einander stehen. Dies gilt entsprechend für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art wie den Lehrauftrag.

An einem unmittelbaren Sachzusammenhang fehlt es zum Beispiel dann, wenn die Beschäftigungen bei mehreren organisatorisch getrennten Dienststellen desselben Arbeitgebers bestehen oder in einer Dienststelle desselben Arbeitgebers zwei unterschiedliche, organisatorisch getrennte Tätigkeiten ausgeübt werden. Ob dies beim jeweiligen Lehrauftrag der Fall ist, muss im Einzelfall geprüft werden.

Gemäß § 3 Abs. 4 TV-L hat der Beschäftigte entgeltliche Nebentätigkeiten dem Arbeitgeber vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder die berechtigten Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Diese Ausführungen gelten sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

<p>5. Kann eine Ermäßigung des Deputats für besondere Aufgaben in der Weiterbildung erfolgen?</p>	<p>Eine Ermäßigung nach § 11 LVVO kann in eigener Zuständigkeit der HaWen und der DHBW erfolgen für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, Aufgaben des Wissens- Gestaltungs- und Technologietransfers sowie für die Wahrnehmung von weiteren Aufgaben und Funktionen, insbesondere Aufgaben der Hochschulverwaltung, die von dieser nicht übernommen werden können und zu einer überobligatorischen Belastung führen. Die „besonderen Aufgaben in der Weiterbildung“ müssen sich hierunter subsumieren lassen, sonst ist § 11 LVVO nicht anwendbar.</p> <p>Scheidet eine Ermäßigung nach § 11 LVVO aus, kann in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Ermäßigung nach § 12 Abs. 2 LVVO in Betracht kommen.</p>
<p>6. Beteiligungsrechte des Personalrats</p>	<p>Nach § 99 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) gilt das LPVG nicht für Hochschullehrer sowie die weiteren dort genannten Personalkategorien. Dazu gehören wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, denen professorale Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen sind, Habilitierte in Forschungseinrichtungen sowie solche Personen, die die Einstellungs-voraussetzungen als Professor erfüllen. Der Personalrat hat bei diesen Bediensteten keine Beteiligungsrechte. Eine Beteiligung des Personalrats gibt es selbst dann nicht, wenn die o.g. Beschäftigten dies beantragen.</p> <p>Für das nichtwissenschaftliche Personal sind alle in §§ 74 ff. LPVG genannten Beteiligungsrechte zu beachten. Zu beachten ist ferner § 99 Abs. 2 und 3 LPVG, wo für bestimmte Beschäftigtengruppen abweichende Regelungen getroffen werden.</p> <p>Im Bereich der Weiterbildung kommen – soweit das LPVG auf die Beschäftigten überhaupt anwendbar ist – insbesondere folgende Beteiligungsrechte in Betracht:</p> <p>§ 74 Abs. 2 Nr. 4 LPVG (Anordnung von Überstunden) § 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7, 8 und 11 LPVG (u.a. Übertragung von Tätigkeiten) § 75 Abs. 3 Nr. 5 LPVG (Nebentätigkeit)</p>

II. Lehrzulagen, besonderer Leistungsbezug

Frage	Antwort
<p>1. Unter welchen Voraussetzungen kann eine Lehrzulage für Lehre im Rahmen der Weiterbildung gewährt werden?</p>	<p>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die nach der Besoldungsordnung W besoldet werden, bzw. gleichgestellten Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis kann für „Lehrvorhaben“, für die sie Drittmittel eingeworben haben und die sie selbst durchführen, für die Dauer des Drittmittelzuflusses aus diesen Drittmitteln eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage gezahlt werden, § 60 Abs. 1 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz (LBesG). Weitere gesetzliche Voraussetzung ist, dass keine Anrechnung auf die Regellehrverpflichtung stattfindet. Der kalenderjährliche Höchstsatz für alle Forschungs- und Lehrzulagen</p>

	<p>beträgt 100 Prozent des Jahresgrundgehaltes gemäß § 60 Abs. 2 LBesG. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Leistungsbezügeverordnung (LBVO) zählen zu den Hochschullehrern auch die Junior- und Hochschuldozenten nach § 51 a LHG. Die Drittmittel müssen für diesen Zweck ausdrücklich bestimmt sein. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den Kosten des Forschungsvorhabens einschließlich der Gemeinkosten auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind, § 8 Abs. 1 Satz 2 LBVO. Über die Gewährung entscheidet das Rektorat. In Bezug auf weitere Einzelheiten wird auf die Handreichung des MWK vom 14.6.2018 zu den Forschungs- und Lehrzulagen (Az. 13-0320 222/1/6) verwiesen.</p> <p>Unter Lehrvorhaben ist ein abgrenzbares, hinreichend konkretisiertes und zeitlich begrenztes projektbezogenes Vorhaben zu verstehen. Das Lehrvorhaben muss über die individuelle Regellehrverpflichtung hinausgehen, d.h. es muss sich aus der allgemeinen Aufgabenerfüllung in der Lehre herausheben.</p>
<p>2. Unter welchen Voraussetzungen kann ein besonderer Leistungsbezug für besondere Leistungen in der Weiterbildung gewährt werden?</p>	<p>Besondere Leistungsbezüge können nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesG auch für „besondere Leistungen in der Weiterbildung“ gewährt werden. Sie können befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt werden und nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht teil. Besondere Leistungsbezüge sind zu widerrufen, wenn aus von der Beamtin/dem Beamten zu vertretenden Gründen die damit zu honorierende besondere Leistung wegfällt oder nur in wesentlich geringerem Maße erbracht wird (§ 38 Abs. 4 Satz 3 LBesG). Besondere Leistungsbezüge können nur an W2- oder W3- Professorinnen oder -Professoren bzw. diesen gleichgestellten Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis gewährt werden. Eine Gewährung setzt die Bewertung der individuellen Leistung, die honoriert werden soll, voraus. Lässt sich demnach eine – auch im Vergleich zu den anderen Professorinnen und Professoren – „besondere Leistung“ nicht begründen, kann auch kein Leistungsbezug gewährt werden.</p> <p>Eine „besondere Leistung“ kann in der Regel nur dann bejaht werden, wenn sie über mehrere Jahre und im Hauptamt erbracht wurde.</p> <p>Neben den Leistungen im Hauptamt sind Nebentätigkeiten nur zu berücksichtigen, wenn sie auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der Hochschule ausgeübt werden oder die Hochschule ein dienstliches Interesse an der Übernahme anerkannt hat und sie unentgeltlich ausgeübt werden (§ 3 Abs. 1 Satz 2 LBVO).</p> <p>Nach § 3 Abs. 6 LBVO können „besondere Leistungen in der Weiterbildung“ insbesondere nachgewiesen werden durch für das Aufgabenspektrum der Hochschule wichtige Weiterbildungsangebote, über die Lehrverpflichtung hinausgehende Lehrtätigkeit in der Weiterbildung, Lehrbelastung in der Weiterbildung mit überdurchschnittlichem Betreuungsaufwand oder besonders hohe mit der Weiterbildung für die Hochschule erzielte Einnahmen.</p> <p>Die Entscheidung über die Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs trifft das Rektorat; es handelt sich dabei um eine Ermessensentscheidung, auch hinsichtlich der Höhe des Leistungsbezugs, die entsprechend zu dokumentieren ist.</p>

III. Sonstige Fragen

Frage	Antwort
1. Wie wird die Zulassung bei Weiterbildungsstudiengängen beschränkt, die derzeit nicht in den Zulassungszahlenverordnungen geführt werden?	Hochschulen können ihr Angebot an Studienplätzen in Weiterbildungsstudiengängen in einer Zulassungssatzung festlegen. Weiterbildungsstudiengänge betreffen nicht die Zulassungszahlenverordnungen (ZZVO) des MWK. Satzungen sind durch das MWK zu genehmigen.
2. Geht das MWK davon aus, dass Weiterbildungsstudiengänge stets von den Studierenden finanziert und deshalb nicht zu Lasten der staatlich finanzierten Kapazität vorgehalten werden können?	Weiterbildungsstudiengänge sind grundsätzlich von den Studierenden über Gebühren zu finanzieren (vgl. § 13 Abs. 1, 2 LHGebG). Diese können nicht zu Lasten der staatlich finanzierten Kapazität vorgehalten werden.
3. Inwieweit ist das EU-Beihilfeverbot bei Weiterbildungsangeboten der Hochschulen einschlägig?	Das EU-Beihilfeverbot gemäß Artikel 107 Abs.1 AEUV ist zu beachten. Das MWK verweist auf das Erfordernis einer Trennungs- und Vollkostenrechnung. Den Hochschulen steht hierzu das KLR-Fachkonzept zur Verfügung.
4. Ist die Erhebung von Medienbezugsgebühren für grundständige Online-Studiengänge in Baden-Württemberg zulässig? Wenn ja, können Medienbezugsgebühren dann auch von Studierenden eines Präsenzstudiengangs erhoben werden?	Auf der Grundlage einer Satzung (§ 2 Abs. 3 LHGebG; vgl. § 8 Abs. 5, 6 LHG) können für Online-Studiengänge gemäß § 18 Abs. 2 LHGebG Mediennutzungsgebühren eingeführt werden. Die Gebühr sollte nicht auf bereits begonnene Präsenzstudiengänge erstreckt werden. a) Hochschulen sind nicht verpflichtet, alle nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung erforderlichen sachlichen Ausbildungsmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Entgelte werden privatrechtlich erhoben (vgl. § 18 Abs. 1 LHGebG). b) Für den Bezug von Fernstudienmaterialien und multimedial aufbereitete und telematisch bereitgestellte Studienmaterialien können die Hochschulen Gebühren erheben (§ 18 Abs. 2 LHGebG). Der Anwendungsbereich ist eingeschränkt: (1) Besondere Fernstudienmaterialien, d.h. solche, die für ein Fernstudium vorgesehen und erforderlich sind (Alternative 1). (2) Studienmaterialien, die sich durch die besondere Qualität der Aufbereitung und Übermittlung auszeichnen (Alternative 2). Diese Materialien müssen kumulativ multimedial aufbereitet und telematisch bereitgestellt werden. D.h. es

reicht nicht aus, wenn vorlesungsbegleitende Materialien online zur Verfügung gestellt und auf diese Weise veröffentlicht werden. Es bedarf zunächst der besonderen Aufbereitung, die sich von der Präsentation in einer Vorlesung abhebt. Die telematische Bereitstellung verlangt, dass die oder der Studierende mittels Fernmeldetechnik auf ein Informationssystem zugreift und nicht lediglich eine einzelne Datei abruft. Sowohl in inhaltlicher wie auch in technischer Hinsicht muss das Angebot von Studienmaterialien damit eine gewisse Gestaltungshöhe erreichen.

- c) Ein VFH-Studiengang (Verbund der Virtuellen Fachhochschulen) kann als Fernstudium bezeichnet werden, welches anders als ein Präsenzstudium nicht örtlich gebunden angeboten wird und absolviert werden kann. Die Materialien, die im Zusammenhang mit einem VFH-Studiengang angeboten werden, können die Anforderungen des § 18 Abs. 2 Alt. 2 LHGebG erfüllen. Wie auch Studienmaterialien eines Fernstudiums dürfen sie inhaltlich und formal nicht Neben- oder gar „Abfallprodukt“ eines grundständigen Präsenzstudiengangs sein. Im Übrigen steht dem Beschluss einer Satzung, die eine Medienbezugsgebühr für einen VFH-Studiengang regelt, nichts entgegen.
- d) Problematisch ist es, aktuell Studierenden in Präsenzstudiengängen ein Online-Studium aufzuerlegen, ohne dass sie eine Wahl hätten, und dafür Medienbezugsgebühren zu erheben. Diese Problematik ergibt sich weniger aus dem Gebührenrecht als vielmehr daraus, dass diese Studierenden sich in der Erwartung eines grundsätzlich gebührenfreien Präsenzstudiums eingeschrieben haben (unter Berücksichtigung des Semesterbeitrags). Es wird empfohlen, das Präsenzstudium nur mit Wirkung für zukünftige Studienanfängerinnen und Studienanfänger um ein obligatorisches Online-Modul mit Medienbezugsgebühr zu erweitern.