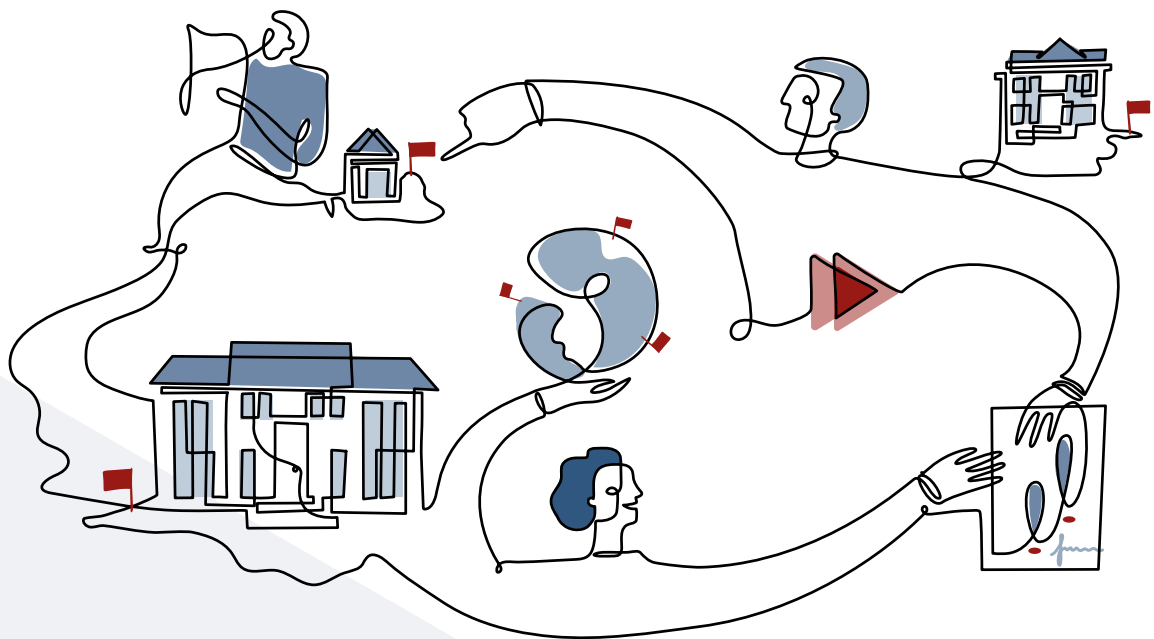


HRK ADVANCE

Governance und Prozesse der
Internationalisierung optimieren

Strukturelle Verankerung von Lehrendenmobilität in internationalen Kooperationen: Strategien und Praktiken

Handreichung



HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Inhalt

Präambel	3
1. Kontext	4
2. Dimensionen und Formate strukturell verankerter Lehrendenmobilität an Hochschulen	7
2.1 Institutionelle Ebene: Strategische Einbettung in internationale Kooperationen	7
2.2 Fachliche Ebene: Integration in die Lehre	8
2.3 Organisatorisch-technische Ebene: Umsetzung in der Praxis	9
3. Status quo & Entwicklungsmöglichkeiten	12
3.1 Systemebene	12
3.1.1 Rechtsrahmen: Hochschulrecht und Dienstrecht	12
3.1.2 Strategischer Rahmen: Förderung und Anreize	14
3.1.3 Handlungsoptionen zur politischen Flankierung	15
3.2. Institutionelle Ebene	18
3.2.1 Hochschulinterner Rahmen	18
3.2.2 Handlungsoptionen zur institutionellen Verankerung	20
3.2.2.1 Strategische Verankerung	21
3.2.2.2 Fachliche Verankerung	22
3.2.2.3 Rechtlich-organisatorische Verankerung und Begleitstrukturen	22
4. Ausblick	27
Anhang	28
Referenzen	30

Präambel

Das Projekt „HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren“ setzt sich zum Ziel, die hochschulische Internationalisierung fokussiert weiterzuentwickeln und in zentralen Handlungsfeldern zu dynamisieren. Es widmet sich dabei konkreten rechtlichen und organisatorischen Fragestellungen im Kontext der internationalen Zusammenarbeit auf institutioneller Ebene und Systemebene.

Im zweiten von insgesamt drei Themenzyklen befasst sich das Projekt HRK ADVANCE mit der Governance der Internationalisierung von wissenschaftlichem Personal. In diesem Kontext wurde im Jahr 2023 eine Expertenrunde eingesetzt, die sich vertieft mit den rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur strukturellen Verankerung von Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen auseinandersetzt. Basis der Diskussion bildete eine zuvor in Auftrag gegebene rechtliche Expertise, die die dienstrechtlichen Grundlagen für Lehrkräfte deutscher Hochschulen im Zusammenhang mit einer Lehrtätigkeit im Ausland beleuchtete.

Im Anschluss an den intensiven und gewinnbringenden Austausch mit den Expert:innen entstand die vorliegende Handreichung. Ihr übergeordnetes Ziel ist es, Grundlagen und strategische Perspektiven der internationalen Lehrendenmobilität systematisch zu betrachten und Wege zu einer stärker strukturell und systematisch verankerten Lehrendenmobilität im Kontext internationaler Kooperationen zu identifizieren. Neben der Absicherung der dienstrechtlichen Handlungsspielräume durch Herrn Prof. Dr. Klaus Herrmann, dem wir für seine juristische Expertise danken möchten, wurde den HRK-Mitgliedshochschulen in einer Online-Konsultation die Möglichkeit gegeben, Stellung zum Entwurf der Handreichung zu nehmen. Über die so erhaltenen Rückmeldungen konnte der vorliegende Text um wertvolle Impulse aus dem System ergänzt werden.

Die Handreichung soll den Verantwortlichen in den Hochschulen sowie den politischen Entscheidungsträger:innen auf Landes- und Bundesebene Orientierung bei der Entwicklung und Stärkung der Lehrendenmobilität bieten. Die Aufbereitung konkreter Optionen auf Hochschulebene zur Förderung und Weiterentwicklung der Lehrendenmobilität, wie beispielsweise die strategische und fachliche Verankerung, sowie organisatorische Hinweise zur Unterstützung des Lehrpersonals, werden dabei mit der Systemebene verbunden, um die Bemühungen deutscher Hochschulen im Kontext der Lehrendenmobilität durch hochschulpolitische Unterstützungsmaßnahmen zu bestärken.

Mit der vorliegenden Handreichung möchte das Projekt HRK ADVANCE die Akteur:innen auf den verschiedenen Ebenen ermutigen, weitere Schritte zur Stärkung der Lehrendenmobilität zu gehen und somit dazu beitragen, das wichtige Thema der Mobilität in der Lehre stärker in den Fokus von Hochschulen und Politik zu rücken. Dabei gilt unser Dank all denjenigen, die an der Entstehung der vorliegenden Handreichung auf vielfältige Weise mitgewirkt haben.

1. Kontext

Definition von Lehrpersonal: Alle Mitarbeiter:innen an deutschen Hochschulen, die eine Lehrtätigkeit ausüben. Hierzu gehören wissenschaftliche Mitarbeiter:innen aller Laufbahn und Qualifikationsstufen (Doktorand:innen und Post Docs mit Lehrverpflichtung) sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Professor:innen.

Mehrwert der Lehrendenmobilität

Internationale Lehrendenmobilität¹ an deutschen Hochschulen erfährt einen deutlichen Wandel, der sich auch in der Hochschulpraxis zeigt: Immer mehr Lehrende deutscher Hochschulen sammeln Lehrerfahrungen im Ausland und auch internationale Lehrkräfte übernehmen häufiger Lehrtätigkeiten an deutschen Hochschulen.² Beschränkte sich die Lehrendenmobilität zunächst vor allem auf individuelle Kontakte und gelegentliche Aufenthalte, so findet sie heute zunehmend auch im Rahmen langfristiger, grenzüberschreitender Hochschulkooperationen, bilateraler Partnerschaften sowie europäischer und transatlantischer Allianzen statt.

Die vorliegende Handreichung widmet sich speziell der strukturell verankerten Lehrendenmobilität, die als eine langfristige und regelmäßige Mobilität von Lehrpersonal³ verstanden wird, die strategisch, fachlich und organisatorisch in den regulären Hochschulbetrieb integriert ist.

Dabei ist der Wert der internationalen Lehrendenmobilität sowohl für Einzelpersonen als auch für die Hochschulen weitreichend. Auf individueller Ebene können didaktische und interkulturelle Kompetenzen gestärkt sowie persönliche und fachliche Netzwerke aufgebaut und gepflegt werden: Individuelle Karrierewege erhalten eine stärkere internationale Perspektive. Ferner ist die Lehrendenmobilität auch auf institutioneller Ebene relevant und zukunftsweisend: Institutionelle Verbindungen, bi- und multilaterale Partnerschaften und auch die Europäischen Hochschulallianzen werden durch Lehrendenmobilität weiterentwickelt und gestärkt, die Internationalisierung von Studium und Lehre gefördert und die Internationalisierung zu Hause für Studierende im In- und Ausland gleichermaßen ausgebaut. Internationale Lehrerfahrungen sind damit auch für die Studierenden von großem Gewinn: Ein international erfahrenes und vernetztes Lehrpersonal eröffnet den Studierenden die Möglichkeit, ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken, ihre Perspektiven weltweit zu erweitern und bieten direkten Zugang zu einem breiten globalen Netz von Möglichkeiten für internationale Kooperationen und Projekte.

Darüber hinaus bietet die Lehrendenmobilität auch auf der Systemebene bedeutende Vorteile: Sie trägt zur internationalen Sichtbarkeit und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen sowie zur Stärkung des Studienstandorts Deutschland auf internationaler Ebene bei. Lehrendenmobilität ist vor diesem Hintergrund als integraler Aspekt einer ganzheitlichen strategischen Internationalisierung⁴ der deutschen Hochschulen anzusehen, die die Chance eröffnet, vielfältige Facetten der Internationalisierung aufzugreifen und nachhaltig zu fördern.

Aktuelle Herausforderungen

Die Gestaltung und Umsetzung der internationalen Lehrendenmobilität in der Praxis ist gleichwohl komplex und beinhaltet derzeit Herausforderungen auf individueller, institutioneller und Systemebene. Auf individueller Ebene sind Lehrende häufig mit strukturellen, organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Fragestellungen konfrontiert, die für die Realisierung einer Lehrtätigkeit im Ausland zu berücksichtigen, aber noch nicht vollumfänglich geklärt sind. Die persönliche Motivation, das individuelle Netzwerk zu ausländischen Partnerinstitutionen und die individuelle Bereitschaft der

Lehrenden, sich in diesem vielschichtigen Gebiet zurechtzufinden, sind daher oft die entscheidenden Faktoren für die Durchführung einer Lehrendenmobilität. Die individuelle Mobilität in der Lehre gelingt in der Umsetzung nicht selten im Rahmen von Einzelfallentscheidungen, gerade weil verbindliche Regelungen im Sinne hochschulweiter Rahmenvorgaben und Prozesse oft bislang fehlen. Auf Systemebene ist die Frage der internationalen Lehrendenmobilität noch nicht umfassend in den dienstrechtlichen Regelungen und hochschulpolitischen Leitlinien der jeweiligen Bundesländer berücksichtigt worden. Wesentliche Fragen wie beispielsweise die Anrechnung von Lehrdeputat und die Verantwortung für weitere Dienstverpflichtungen im Rahmen von Mobilitäten bleiben im Rahmen der Hochschulgesetzgebung und ihrer Umsetzung bislang meist nicht eindeutig adressiert und geklärt.

Zahlen & Indikatoren

Vor dem Hintergrund dieser vielschichtigen Ausgangssituation ist die langsame Entwicklung der statistisch erfassten Zahlen im Bereich der *outgoing*- und *incoming*-Lehrenden nicht überraschend: Seit 2015 scheinen die Zahlen von Lehrendenmobilitäten in das und aus dem Ausland im Rahmen des Erasmus+-Programms relativ unverändert⁵. Außerhalb der Erasmus+-Förderlinien lässt sich die tatsächliche Anzahl der Jahresmobilitäten von Lehrpersonal an deutschen Hochschulen bislang nur sehr eingeschränkt erfassen und kaum von Forschungsaktivitäten im Ausland differenziert betrachten.⁶ Im Zeitraum von 2017 bis 2019 zeigte sich beispielsweise eine vergleichsweise geringe Anzahl an Lehrendenmobilitäten im Gegensatz zu einem deutlicheren Anstieg bei *outgoing*-Studierendenmobilitäten im Rahmen der Erasmus+-Förderprogramme⁷. Diese Daten behalten trotz ihres zeitlichen Abstands als bedeutsame Informationsquelle vor der Corona-Pandemie ihre Relevanz und deuten darauf hin, dass Lehrendenmobilität auf Hochschul- und Systemebene – im Vergleich zur Studierendenmobilität⁸ oder zur Forschungsmobilität⁹ – bislang eine untergeordnete Rolle im Bereich der strategischen Internationalisierung spielt und nicht in gleichem Maße gezielt gefördert wird. Daraus ergeben sich drei konkrete Bedarfe:

- ▶ eine systematische Erfassung der internationalen Mobilität in der Lehre auch unter Berücksichtigung der engen Verbindung zwischen Lehre und Forschung in der Hochschulpraxis, um Trends und Entwicklungspotenziale im Bereich der Lehrendenmobilität gezielter erkennen zu können,
- ▶ eine systematische Überprüfung und Optimierung der Rahmenbedingungen für internationale Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen und
- ▶ die (Weiter-)Entwicklung von Strategien und konkreten Anreizsetzungen zur Steigerung der Mobilität von Lehrenden.

Ziele der Handreichung

Hier setzt die vorliegende Handreichung an. Ihr Hauptziel ist es, Strategien und Praktiken zu einer stärker strukturell und systematisch verankerten Lehrendenmobilität im Kontext internationaler Kooperationen aufzuzeigen. Zunächst geht es dabei darum, verschiedene Dimensionen von Lehrendenmobilität zu differenzieren und die zentralen Stakeholder für ihre strukturelle Verankerung an den Hochschulen zu definieren. Die Handreichung soll deutsche Hochschulen dabei unterstützen, eigene bedarfsgerechte Maßnahmen zur strukturellen Verankerung und zur fachlichen und organisatorischen Weiterentwicklung der Lehrendenmobilität zu entwickeln und umzusetzen.

Im ersten Teil der Handreichung (Kapitel 2) werden zunächst die verschiedenen Dimensionen, Formate und Charakteristika der Lehrendenmobilität an Hochschulen beschrieben. Im zweiten Schritt (Kapitel 3) werden der aktuelle Status quo und die Entwicklungsmöglichkeiten auf Landes- und Bundesebene sowie auf institutioneller Ebene näher beleuchtet mit der Zielrichtung, die zugrunde liegenden strukturellen Einflussfaktoren zu identifizieren und zu optimieren. Ausgehend von einem weiten Einblick in die Systemebene werden zunächst die rechtlichen und strategischen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Lehrendenmobilität beleuchtet und daraus Handlungsoptionen für flankierende politische Maßnahmen formuliert. Auf der institutionellen Ebene werden anschließend zentrale Herausforderungen bei der Planung und Weiterentwicklung der internationalen Lehrendenmobilität auf Hochschulebene aufgezeigt und konkrete Handlungsoptionen zu einer stärkeren strategischen, fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Verankerung von Lehrendenmobilität für Hochschulen vorgestellt.

Zielgruppen

Die vorliegende Handreichung richtet sich an Zielgruppen auf drei verschiedenen Handlungsebenen und adressiert zielgruppenspezifisch relevante Fragestellungen. Zum einen werden – innerhalb der Hochschulen – Fragen zu den strategischen, fachlichen und organisatorisch-rechtlichen Dimensionen der Verankerung von Lehrendenmobilität adressiert mit Blick auf Hochschulleitungen, Akademische Auslandsämter/ International Offices, Fakultäten/Fachbereiche und Institute sowie Personal- und Rechtsabteilungen, um diese bei der Umsetzung, Organisation und nachhaltigen Stärkung von Lehrendenmobilitätsformaten zu unterstützen. Zum anderen bietet sie einen systematischen Blick auf den Status quo – einschließlich der rechtlichen Rahmenbedingungen und der strategischen Förderung der Lehrendenmobilität, der sich speziell an die Landes- und Bundesministerien auf der Systemebene richtet – und zeigt Gestaltungsmöglichkeiten zur weiteren politischen Unterstützung zur Stärkung der Lehrendenmobilität als strategisches Instrument von Internationalisierungsaktivitäten an Hochschulen auf. Auf individueller Ebene sollen schließlich auch die Lehrenden deutscher Hochschulen als Zielgruppe der Maßnahmen, aber auch als aktive Leserschaft profitieren, indem sie praxisnahe Informationen über Chancen und Herausforderungen bei der Organisation eigener internationalen Lehrendenmobilitäten erhalten.

2. Dimensionen und Formate strukturell verankerter Lehrendenmobilität an Hochschulen

Grundsätzlich eröffnet eine strukturell verankerte Lehrendenmobilität als strategisches Instrument der Internationalisierung von Hochschulen unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten, die sowohl in institutioneller und organisatorischer Hinsicht als auch in Bezug auf ihre fachliche bzw. lehrbezogene Einbettung sehr vielfältig sein können.

Die folgende Aufstellung gibt eine detaillierte Übersicht über die zentralen Dimensionen und Modelle, die bei der Konzeption und Ausrichtung von Lehrmobilitätsformaten an Hochschulen fokussiert und unterschieden werden können (s. Anhang für eine kompakte Übersicht).

Grundsätzlich können drei Ebenen der Lehrendenmobilität differenziert werden, um die Formen und Merkmale zu erfassen:

- ▶ institutionelle Ebene,
- ▶ fachliche Ebene und
- ▶ organisatorisch-technische Ebene.

2.1 Institutionelle Ebene: Strategische Einbettung in internationale Kooperationen

Strategischer Rahmen

Die institutionelle Ebene bildet den grundlegenden strategischen Rahmen für die Gestaltung und Umsetzung der Lehrendenmobilität an Hochschulen. Hier geht es zunächst um die Möglichkeiten der Einbettung der Lehrendenmobilität in internationale Kooperationen. Auf dieser Ebene steht die Ausgestaltung im Rahmen spezifischer Kooperationen mit Partnereinrichtungen im Ausland im Zentrum, die die Umsetzung von Regelungen und Verfahren zur Förderung der Mobilität von Lehrenden auf institutioneller Ebene ermöglichen. Im Rahmen bi- und multilateraler Hochschulkooperationen gibt es besondere Spielräume, in denen konkrete Regelungen mit bestimmten Partnerinstitutionen vereinbart werden können, z. B. in Kooperationsverträgen oder Vereinbarungen auf Fakultäts-/Fachbereichs- oder Lehrstuhlebene. Dies bezieht sich auf alle Formen der institutionellen Zusammenarbeit: bilaterale Hochschulkooperationen, (bundes-) länderübergreifende Kooperationen, multilaterale Netzwerke, europäische Hochschulallianzen, etc. Dabei ergeben sich unterschiedliche Varianten hinsichtlich der Richtung der Lehrendenmobilität und der fachlichen Schwerpunkte der Zusammenarbeit.

Richtung der Mobilität

Die Richtung der Mobilität von Lehrenden kann nach drei Kriterien differenziert werden: *incoming*, *outgoing* und wechselseitiger Austausch. Die *incoming*-Mobilität bezieht sich dabei ausschließlich auf die Aufnahme von internationalen Lehrenden an deutschen Hochschulen, während die *outgoing*-Mobilität aus der Perspektive der deutschen Hochschulen die Entsendung von inländischen Lehrenden an ausländische Einrichtungen beschreibt. Ein wechselseitiger Austausch von Lehrpersonal bezieht sich auf eine strukturierte Zusammenarbeit, bei der Lehrende zweier oder mehrerer Hochschulen für

einen bestimmten Zeitraum an einer jeweils anderen Hochschule lehren. Es handelt sich hierbei um eine eingespielte und kontinuierliche Verzahnung von *incoming*- und *outgoing*-Mobilität mit spezifischen Partnerhochschulen.

Eine systematische Einbettung von Lehrendenmobilität in bestehende institutionelle Kooperationen mit internationalen Partnerinstitutionen kann ein sinnvoller Ausgangspunkt für die Beförderung der Lehrendenmobilität an Hochschulen sein, da in diesem Kontext meist bereits Erfahrungen und etablierte Austauschformate in anderen Kooperationsbereichen (Studierenden-/Forschungsmobilität) bestehen, an die angeknüpft werden kann. Die in diesem Kontext bereits erworbenen gegenseitigen institutionellen Kenntnisse und die geschaffene Vertrauensbasis sind für die Etablierung neuer Kooperationsformate in der Lehre eine wertvolle Grundlage.

2.2 Fachliche Ebene: Integration in die Lehre

Mit Blick auf die Einbettung von Lehrendenmobilität in Lehre und Lehrangebot einer Hochschule ist es zweckmäßig, zwischen Lehrmodus, Lehrveranstaltungstyp und Lehrinhalt zu unterscheiden.

Lehrmodus: individuell
oder kooperativ

Als Lehrmodus wird hier die Gestaltung des Lehrangebots durch eine oder mehrere Lehrkräfte bezeichnet. Grundsätzlich lässt sich zwischen individueller und kooperativer Lehre unterscheiden. Kooperative Lehre bezieht sich im Gegensatz zur individuellen Lehre einer Einzelperson auf Formate des Co-Teachings, die in der Regel durch mindestens zwei Lehrende gemeinsam angeboten werden. Der kooperative Lehrmodus kann bei der Implementierung von Lehrendenmobilität von Bedeutung sein, wenn Lehrende verschiedener Hochschulen und unterschiedlicher Partnerländer gemeinsame Angebote entwickeln und ggf. für Studierende beider Hochschulen anbieten. Gerade für solche kooperativen Lehrangebote können auch virtuelle bzw. hybride Lehrformate (s. Kap. 2.3) geeignet sein.

Lehrveranstaltungstypen

Mit Blick auf die Lehrveranstaltungstypen ist vor allem die Unterscheidung zwischen alleinstehenden und integrierten Lehrveranstaltungen von Bedeutung. Integrierte Lehrveranstaltungen sind Lehrangebote, die curricular verankert sind und einen integrativen Teil der regulären Lehraktivitäten des Lehrpersonals, einer Fakultät/eines Fachbereichs bzw. eines Studiengangs bilden. Alleinstehende oder nicht curricular verankerte Lehrformate sind im Gegensatz dazu Lehrveranstaltungen, die nach Prüfungs- bzw. Studienordnungen oder Studienplänen nicht regulär vorgesehen sind. Diese Unterscheidung kann für Fragen von Lehrdeputat und spezifischen Regelungen – auch mit Blick auf Anerkennungs- und Akkreditierungsfragen in Studiengängen – relevant sein.

Lehrinhalt

Auch die Definition des Lehrinhalts ist für die Gestaltung von Lehrendenmobilität von Bedeutung. Zu unterscheiden ist zwischen Lehrtätigkeiten im Ausland, die inhaltlich den fachlich verpflichtenden Dienstaufgaben des Lehrpersonals entsprechen und Lehrtätigkeiten, die fachlich von den verpflichtenden Dienstaufgaben abweichen oder interdisziplinär angelegt sind.

Die Aspekte des Lehrmodus, des Lehrveranstaltungstyps und des Lehrinhalts sind bei der Ausgestaltung von Formaten im Rahmen einer Lehrendenmobilität relevant und können sehr konkrete dienstrechtliche Implikationen für das Lehrpersonal mit sich bringen. Insbesondere im Hinblick auf die Anrechenbarkeit des Lehrdeputats, die Erfüllung von (ggf. fachlich spezifischen) Dienstpflichten und Lehrverpflichtungen sind diese Punkte essenziell. Es ist wichtig zu beachten, dass in der Regel ausschließlich Lehrveranstaltungen, die in den für die Studiengänge geltenden fachspezifischen Bestimmungen oder Prüfungs- bzw. Studienordnungen vorgesehen sind, auf die Lehrverpflichtung bzw. das Deputat anrechenbar sind.¹⁰

Erprobungsfelder

Co-Teaching-Formate und nicht-curricular basierte Angebote können, da sie in der Regel einfacher zu gestalten sind, gute erste Erprobungsfelder für die Implementierung von Lehrendenmobilität darstellen. Erstrebenswert ist gleichwohl eine möglichst durchgängige und systematische Integration der Lehrformate im Rahmen von Lehrendenmobilitäten in die regulären Lehraktivitäten einer Fakultät/eines Fachbereichs, eines Studiengangs oder eines gemeinsamen Studienangebots, sodass Co-Teaching-Formate nicht per se als zusätzliche Tätigkeit neben den regulären Verpflichtungen oder in der Freizeit der Lehrkräfte konzipiert werden müssen.

2.3 Organisatorisch-technische Ebene: Umsetzung in der Praxis

Auf der organisatorisch-technischen Ebene lassen sich vier Merkmale identifizieren, die für die Umsetzung von Lehrendenmobilität von Bedeutung sind: das Format, die Dauer, der Rhythmus und das Partnerland.

Präsenz, Online/Virtuell oder Hybrid/Blended Learning

Hinsichtlich des Formats können drei verschiedene Varianten unterschieden werden: Präsenz, online/virtuell und hybrid/Blended Learning. Ein Präsenzformat der Lehrendenmobilität setzt die physische Mobilität des Lehrpersonals für die gesamte Dauer der geplanten Lehrtätigkeit voraus und bedeutet somit einen Wechsel des Dienstortes des Lehrpersonals. Ein Online- bzw. ein virtuelles Lehrformat hingegen setzt keine physische Mobilität voraus und kann ortsunabhängig bzw. vom Dienstort in Deutschland aus durchgeführt werden. Ein hybrides bzw. Blended-Learning-Format verbindet und kombiniert Online- und Präsenzphasen und schafft damit mehr Flexibilität bei der Einbindung physischer Mobilitäten bzw. des Dienstortwechsels im Rahmen des Lehrangebots.

Unterschiedliche Formate der Lehrtätigkeit und die eventuell damit verbundenen Dienstortswechsel des Lehrpersonals implizieren unterschiedliche organisatorische Fragen bei der Umsetzung von Lehrendenmobilität. Während bei Präsenzformaten im Rahmen von Lehrmobilität Reise- und Unterkunftsarrangements, möglicherweise auch Visaangelegenheiten und weitere (dienst-)rechtliche Fragen zu berücksichtigen sind, sind bei Online-Formaten neben (dienst-)rechtlichen auch technisch-organisatorische Abstimmungen erforderlich, z. B. die Bereitstellung geeigneter IT-Infrastrukturen für die Durchführung der Lehrtätigkeit. Hieraus ergeben sich ggf. auch unterschiedliche Zuständigkeiten für die Organisation, Unterstützung und Finanzierung der erforderlichen Maßnahmen, Prozesse und Infrastrukturen an den Hochschulen. Virtuelle und hybride Ansätze könnten zudem auch zur Sensibilisierung für Fragen der nachhaltigen Mobilität und des Klimawandels, des Umweltschutzes und insbesondere der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks beitragen.

Kurzzeit- oder Langzeitmobilität

In Bezug auf die Dauer einer Lehrendenmobilität kann grundsätzlich zwischen zwei Varianten unterschieden werden: Kurzzeitmobilität, die in der Regel kürzer als eine akademische Periode (Semester, Trimester oder Quartal, je nach Ländern und Bildungssystemen) ist und typischerweise zwischen einer Woche und ein bis zwei Monate umfasst. Kurzzeitmobilitäten dienen in der Regel der Realisierung eines befristeten Vorhabens wie beispielsweise eines Workshops, eines (Block-)Seminars oder einer ins Curriculum integrierten Summer School. Bei der Langzeitmobilität hingegen handelt es sich um einen längeren Lehreinsatz, der in der Regel mindestens eine akademische Periode (bspw. ein Semester oder ein Trimester) bis zu einem Jahr umfassen kann.¹¹

Auch die Dauer der Lehrendenmobilität bzw. die Dauer des Einsatzes des Lehrpersonals impliziert unterschiedliche Regelungsbedarfe. Eine Kurzzeitmobilität erleichtert in der Regel die Vereinbarkeit mit der Lehrtätigkeit an der deutschen Hochschule und kann häufig begleitend zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten an der deutschen Hochschule durchgeführt werden. Sie ist auch mit Blick auf die persönlichen Lebensumstände des Lehrpersonals häufig leichter realisierbar. Dennoch dürfen der Arbeitsaufwand und die zusätzlich aufzubringenden Ressourcen des Lehrpersonals, die mit einer parallelen internationalen Lehrtätigkeit einhergehen, nicht unterschätzt werden. Die Langzeitmobilität impliziert in der Regel komplexere organisatorische Fragen, bietet aber einen größeren zeitlichen Rahmen und ermöglicht häufig eine tiefergehende Form und Integration der Lehre an der Gasthochschule. Da Langzeitmobilität in der Regel nicht ohne Weiteres mit der Lehrtätigkeit an der Heimathochschule vereinbar ist, bedarf es insbesondere hier Regelungen mit Blick auf Lehrverpflichtungen an der Heimathochschule. Für Lehrende an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), die in der Regel eine höhere Lehrverpflichtung als Lehrende an Universitäten haben, können *zusätzliche* Lehraufgaben im Ausland besondere Herausforderungen darstellen. Es ist wichtig, die damit verbundenen Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und das Engagement der Lehrkräfte aller Hochschultypen im Rahmen Internationalisierungsaktivitäten anzuerkennen, wobei die unterschiedlichen Arbeitsbelastungen und Bedingungen des jeweiligen Lehrpersonals angemessen berücksichtigt werden sollten.

Rhythmus

Der Rhythmus einer Lehrendenmobilität steht in einem gewissen Zusammenhang mit der Kategorie Dauer, bezieht sich aber expliziter auf die Regelmäßigkeit der Formate und ermöglicht es, die Dimensionen des Zeitraums und der Kontinuität der Mobilität zu erfassen. Es können zwei grundlegende Ansätze unterschieden werden: Eine internationale Lehrtätigkeit kann entweder im einmaligen oder im regelmäßigen bzw. kontinuierlichen Rhythmus stattfinden. Bei einer einmaligen und zeitlich begrenzten Lehrendenmobilität wird die Lehrtätigkeit explizit nur einmal durchgeführt und es gibt keinen Anspruch auf Regelmäßigkeit – unabhängig davon, ob es sich um eine Kurzzeitmobilität von wenigen Wochen oder eine Langzeitmobilität von mehreren Monaten handelt. Im Gegensatz dazu erstreckt sich eine kontinuierliche Lehrendenmobilität wiederkehrend über mehrere Semester oder sogar Jahre und eröffnet die Möglichkeit, Lehrendenmobilitäten regelmäßigen (ggf. mit spezifischen Partnern, in bestimmten Fächern und in bestimmten Semestern) zu planen und durchzuführen. Ähnlich wie bei der Dauer der Lehrtätigkeit ergeben sich auch beim Rhythmus unterschiedliche organisatorische, dienstrechtliche und lehrbezogene Aspekte. Ein kontinu-

ierlicher Rhythmus kann für Lehrendenmobilität bspw. im Rahmen einer etablierten Hochschulkooperation (s. Kap. 2.1) Vorteile und Effizienzgewinn bieten, wenn diese strategisch angelegt ist. So können definierte Regelungen dauerhaft Anwendung finden und es ergeben sich belastbarere Planungsperspektiven, sowohl für die Fakultäten/Fachbereiche als auch für das Lehrpersonal. Zugleich kann durch kontinuierlich angelegte Lehrendenmobilitäten (Einsatz durch das gleiche oder durch wechselndes Lehrpersonal einer Fakultät bzw. eines Fachbereichs) leichter ein konsistentes, intern zu definierendes Niveau an Quantität, Qualität und Beständigkeit gesichert werden.

Partnerländer

Das Partnerland, mit dem die Lehrendenmobilität durchgeführt werden soll, ist ein weiterer entscheidender Aspekt. Bereits die physische Distanz zum Partnerland hat direkten Einfluss auf die Definition, organisatorische und nachhaltige Gestaltung eines geeigneten Lehrendenmobilitätsformats. Zudem bestehen ggf. sehr unterschiedliche sprachliche, visa- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Lehrendenmobilität im Rahmen der Europäischen Union kann einfacher umzusetzen sein als außerhalb der EU bzw. außerhalb des Schengen-Raums. Auf dieser Ebene sehen sich Hochschulen und Lehrpersonal typischerweise mit praktischen Herausforderungen konfrontiert, die mit den unterschiedlichen Arbeitsrechts- und Versorgungssystemen sowie den abweichenden Bildungssystemen, akademischen Kalendern und Mobilitäts- und Unterhaltskosten in den einzelnen Ländern zusammenhängen.

Die Vielfalt der hier vorgestellten Formate und Charakteristika von Lehrendenmobilität bietet eine breite Palette konkreter Gestaltungsmöglichkeiten. Es ist wichtig zu betonen, dass es der individuellen Analyse jeder Hochschule obliegt, sorgfältig die Formate und Modelle zu identifizieren, die am besten zu den eigenen institutionellen strategischen Zielen, der akademischen Schwerpunktsetzung und den internationalen Netzwerken passen. Auch eine Kombination verschiedener Modelle und Charakteristika kann unter Umständen geeignet sein.

Die Gestaltung von Maßnahmen und Formaten zur Förderung der Lehrendenmobilität ist immer auch abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Es ist deshalb empfehlenswert, die konkreten Zielsetzungen und Möglichkeiten einer strukturell verankerten Lehrendenmobilität so klar und frühzeitig wie möglich zu definieren, um eine erfolgreiche Planung und eine optimale Umsetzung zu gewährleisten. Nur durch eine sorgfältige Auswertung der spezifischen Bedarfe der Ausgangslage, Rahmenbedingungen und Anforderungen auf Fakultäts-/Fachbereichsebene und institutioneller Ebene kann eine maßgeschneiderte Lehrendenmobilität entwickelt werden, die auf die spezifischen Bedarfe und Ziele der jeweiligen Hochschule abgestimmt ist und sich somit auch strukturell in der Breite des regulären Hochschulbetriebs integrieren lässt.

Als Nebeneffekt und Konsequenz der Corona-Pandemie entstanden neue Formen und Formate des Lehrens und Lernens, die auf einer neuen Form der Zusammenarbeit beruhen und über räumliche und zeitliche Grenzen hinweg effektiv durchgeführt werden können. Deutsche Hochschulen und Lehrende an deutschen Hochschulen sollten die hier gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse nutzen, um innovative und nachhaltige Lehrkonzepte und -formate auch im Rahmen der Lehrendenmobilität zu erproben und umzusetzen.

3. Status quo & Entwicklungsmöglichkeiten

Die im folgenden benannten Entwicklungsmöglichkeiten stellen die Brücke zwischen dem Status quo und einem anzustrebenden Zielzustand für eine nachhaltige, strukturell verankerte Lehrendenmobilität dar.

Übergeordnetes Ziel
der Lehrendenmobilität

Eine optimale, strukturell verankerte Lehrendenmobilität in der deutschen Hochschullandschaft dient dem übergeordneten Ziel einer nachhaltigen Internationalisierung von Studium und Lehre. Sie ist das Ergebnis einer bewussten, umfassenden Integration des Themenfelds internationale Lehre und Lehrendenmobilität in Hochschulpolitik, Hochschulstrategie und Hochschulmanagementstrukturen.

Wenngleich diese optimale Integration und Verankerung der Lehrendenmobilität bislang noch verschiedenen strukturellen Herausforderungen gegenübersteht, besteht in der aktiven Befassung mit der Thematik durch Hochschulakteur:innen und politische Entscheidungsträger:innen die Chance, konkrete und weitreichende Handlungspotenziale zu heben.

3.1 Systemebene

Zielvorstellung: Die optimale Verankerung der Lehrendenmobilität auf Systemebene erfordert kontinuierliche Anstrengungen und die enge Zusammenarbeit der wichtigsten Akteur:innen auf Landes- und Bundesebene. Die Lehrendenmobilität ist dabei nicht nur in eine umfassende Internationalisierungspolitik einzubinden, sondern auch als wirksamer Beitrag zur Verbesserung der Lehrqualität im gesamten System zu werten. Die Schaffung geeigneter gesetzlicher Rahmenbedingungen soll es Lehrenden ermöglichen, auf internationaler Ebene in der Lehre tätig zu werden und so den internationalen Erfahrungsaustausch mit Partnerhochschulen fördern. Mittels entsprechender Förderinstrumente auf Landes- und Bundesebene kann die nachhaltige Umsetzung in den Hochschulen gezielt vorangetrieben werden.

Internationalisierung
der Hochschulen

3.1.1 Rechtsrahmen: Hochschulrecht und Dienstrecht

Die Internationalisierung der Hochschulen und die Zusammenarbeit mit ausländischen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen wird gesetzlich in allen Bundesländern als zentrales Handlungsfeld grundsätzlich berücksichtigt und gefördert.¹² Zugleich trägt die bestehende hochschul- und dienstrechtliche Rechtslage der Lehrtätigkeit von Lehr- und wissenschaftlichem Personal im Ausland bzw. in Kooperation mit einer Partnerhochschule bisher nur unzureichend Rechnung. In den jeweiligen Landeshochschulgesetzen und im Hochschulrahmengesetz wird die internationale Lehrtätigkeit und die internationale Lehrkooperation bislang nicht als Aufgabe deutscher Hochschulen benannt.

Aufgaben der Hochschulen
& Dienstpflichten des
Hochschulpersonals

Die Dienstaufgaben¹³ des Hochschulpersonals an deutschen Hochschulen orientieren sich an den Aufgaben der deutschen Hochschulen, die in §2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) definiert sind.

„Die Hochschulen dienen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung.“¹⁴

Daraus ergibt sich unmittelbar die Dienstpflicht an einer spezifischen Hochschule und in einem spezifischen Fach des Lehrpersonals, die in § 43 des HRG folgendermaßen präzisiert wird:

„Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahr.“¹⁵

Lehre im Ausland

Die Lehre an einer Hochschule im Ausland findet also weder als Aufgabe der deutschen Hochschulen noch als Aufgabe des Lehrpersonals explizit Berücksichtigung – auch nicht im Rahmen und mit Blick auf die Stärkung der internationalen Hochschulkooperation. So zählt die Ausübung von Lehrtätigkeiten an ausländischen Hochschulen – auch in internationalen Kooperationsstudiengängen – in keinem Bundesland zu den Dienstaufgaben des (wissenschaftlichen) Personals. Hinsichtlich des Dienstrechts handelt es sich bei der Durchführung von Lehraufgaben an anderen Hochschulen einschließlich internationaler Einrichtungen grundsätzlich um Nebentätigkeiten. Explizit wird dies beispielsweise in der Verordnung über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (§ 3 Abs. 1 S. 2 HNTV NW) geregelt: „Die Lehrtätigkeit an anderen Hochschulen gehört nur dann zum Hauptamt, wenn durch sie die obliegenden Lehrverpflichtungen erfüllt werden“.

Dienstort der Lehrtätigkeit

Darüber hinaus spielt der Dienstort eine zentrale Rolle. Eine der größten dienstrechtlichen Einschränkungen ergibt sich aus der Bindung des wissenschaftlichen Personals an einen konkreten deutschen Dienstort zur Erfüllung von Aufgaben der Hochschulen (insbesondere in der Lehre). Auch wenn die Internationalisierung als zentrales Handlungsfeld für die Hochschulen in allen Bundesländern gilt und in den einschlägigen Gesetzen auch verankert ist, bleibt für die internationale Lehrtätigkeit im Rahmen der regulären Dienstaufgaben und im Hauptamt bislang kein Raum. Dies gilt auch für die Regelungen zur Lehrverpflichtung, die bisher keine Berücksichtigung von Lehraktivitäten oder Lehraufträgen an Partnerhochschulen vorsehen, so dass die Wahrnehmung und die Anrechnung oder Anerkennung von Lehrtätigkeiten an einer Partnerhochschule auf das eigene Lehrdeputat bislang nicht gesetzlich geregelt wird.

Auswirkungen des Rechtsrahmens auf die Lehrendenmobilität

Diese rechtlichen Rahmenbedingungen wirken sich auf den Handlungsspielraum und die Umsetzung von Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen aus und stellen eine zentrale Herausforderung für die Etablierung und Weiterentwicklung von Lehrendenmobilitätsmaßnahmen dar – gerade, weil hochschul- und dienstrechtliche Fragen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Lehrendenmobilität auf Hochschulebene bilden. Die Grenzen des geltenden Rechtsrahmens führen tendenziell dazu, dass auch auf Hochschulebene nur begrenzte Spielräume für die systematische Entwicklung von Mobilitätsformaten für das eigene Lehrpersonal bestehen und dass deutsche Hochschulen Lehrendenmobilitätsmaßnahmen, wie z. B. eine internationale Lehrtätigkeit

mit Partnerhochschulen zur Stärkung der Internationalisierung, nur sehr eingeschränkt umsetzen können. Eine befähigende und rechtssichere Regelung für Hochschulen und Lehrende erscheint dabei von zentralem Mehrwert für die weitere und nachhaltige Ausgestaltung der internationalen Lehrendenmobilität.

Die zentrale Herausforderung und damit auch die Chance für deutsche Hochschulen, die Lehrendenmobilität strukturell verankern wollen, liegt angesichts des aktuellen Rechtsrahmens darin, Lehrendenmobilitäten und internationale Lehre als Teil einer weitreichenden Internationalisierungsstrategie mit dem regulären Lehrbetrieb bestmöglich zu verknüpfen, auch wenn dies derzeit nicht explizit als *Aufgabe* der Hochschulen gesetzlich benannt wird. Lehrenden aller Laufbahn- und Qualifikationsstufen sollte eine Lehrtätigkeit im Ausland ermöglicht werden, ohne den hochschulinternen Lehrbetrieb in den Fakultäten/Fachbereichen, der als offizielle Aufgabe der Hochschulen gesetzlich geregelt ist, zu beeinträchtigen. Neben den allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Anerkennung von Lehrleistungen im Ausland ermöglichen (s. o.), ist es zentral, auch weitere Hindernisse wie beispielsweise bislang fehlende dienstrechtliche Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Lehrverpflichtungen an deutschen Hochschulen mit Lehrtätigkeiten des eigenen Lehrpersonals im Ausland bzw. an oder mit Partnerinstitutionen weltweit durch praktikable und zugleich nachhaltige Lösungen zu adressieren.

3.1.2 Strategischer Rahmen: Förderung und Anreize

In strategischen Förderinitiativen der deutschen Wissenschafts- und Hochschulpolitik wie z. B. den Hochschulpakten bis 2020 spielt das Thema Lehrendenmobilität bislang eine eher untergeordnete Rolle. Die Förderung der Lehrendenmobilität als Potenzial für die Internationalisierung der deutschen Hochschulen erhält damit noch kaum strategische und finanzielle Impulse. Obwohl der seit 2021 gültige Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, die Internationalisierung von Studium und Lehre sowie die Förderung der internationalen Studierendenmobilität explizit bekräftigt, wird die (*outgoing*-)Mobilität von Lehrpersonal deutscher Hochschulen in diesem Kontext nicht explizit berücksichtigt.¹⁶ Mit der Exzellenzstrategie und dem Pakt für Forschung und Innovation wurden die Stärkung und der Ausbau der Forschungsaktivitäten von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als zentrale Zielsetzung der deutschen Hochschulen noch einmal deutlich hervorgehoben. Lehrtätigkeiten und insbesondere internationale Lehraufgaben nehmen dagegen im Vergleich zu internationalen Forschungsaktivitäten wesentlich weniger Raum ein. Es ist daher anzunehmen, dass Lehrtätigkeiten im Ausland an deutschen Hochschulen daher nicht selten im Rahmen von Forschungsstipendien oder Forschungsaufenthalten umgesetzt werden, während eine systematische Förderung oder Implementierung von Lehrendenmobilität in den Hintergrund tritt. Es bestehen für die deutschen Hochschulen also bis heute deutlich weniger strategische hochschulpolitische Anreize, aktiv auch gezielte Maßnahmen für die Internationalisierung der Lehre durch Mobilität von Lehrenden zu entwickeln und zu implementieren.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass die Mobilität von Lehrenden bislang im Vergleich zu anderen strategischen Handlungsfeldern der Internationalisierung wie der Studie-

rendenaustausch oder die Gewinnung internationaler Studierender und Promovierender in der Regel nicht ausdrücklich als Leistungsindikator oder Honorierungsziel für Hochschulen formuliert wird. In Hochschulpakten und Zielvereinbarungen zwischen Bund und Ländern bzw. zwischen Ländern und Hochschulen findet die Lehrendenmobilität bisher kaum Berücksichtigung.

Die begrenzte Verfügbarkeit von speziellen Finanzierungsinstrumenten, Anreizsystemen und Unterstützungsprogrammen zur Förderung der Mobilität von Lehrenden auf hochschulpolitischer Ebene stellt eine grundlegende Herausforderung dar. Die Lehrendenmobilität findet in der Budgetierung der Hochschulen keine systematische Berücksichtigung. Selbst unter Berücksichtigung der vorhandenen Handlungsspielräume auf institutioneller Ebene (s. Kap. 3.2.2) gibt es bisher nur wenige hochschulinterne Instrumente und Fördermöglichkeiten, die darauf abzielen, die Lehrendenmobilität langfristig zu fördern.

Zugleich haben einige deutsche Hochschulen mit Blick auf internationale Wissenschaftler:innen im Rahmen der Exzellenzstrategie eigene Stipendien- und Förderprogramme entwickelt (z. B. Visiting Scholars Fellowships oder Guest Professors Fellowships), die internationale Wissenschaftler:innen motivieren sollen, an deutschen Universitäten zu forschen und in diesem Rahmen ggf. auch (meist forschungsorientierte) Lehraufgaben zu übernehmen. Die Förderung internationaler Lehre und Mobilität für das eigene Hochschulpersonal stellt derzeit allerdings noch die Ausnahme dar. Die enge Wechselwirkung zwischen hochschulpolitischen Rahmenbedingungen und institutionellem Handlungsspielraum wird auch daran besonders deutlich, dass nur an wenigen Hochschulen bisher zentrale Töpfe zur Förderung von internationalen Lehraktivitäten existieren; in seltenen Fällen gibt es Mobilitätsfonds mit spezifischen Partnerländern oder im Kontext strategischer internationaler Maßnahmen.

Förderprogramme

Positiv hervorzuheben ist, dass einzelne Förderprogramme wie z. B. die DAAD-Gastdozenturen¹⁷ und DAAD-Lang- und Kurzzeitdozenturen¹⁸ existieren, die finanzielle Unterstützung für internationale Wissenschaftler:innen bieten, sich an einer deutschen Hochschule in Forschung und Lehre zu beteiligen und für deutsches Lehrpersonal, sich in Lehre und Forschung an ausländischen Hochschulen einzubringen. Auch die Personalmobilität zu Lehr- und Unterrichtszwecken (STA) im Rahmen der Erasmus+-Finanzierung „Mobilität mit Partnerländern“ (KA171) und „Mobilität von Einzelpersonen“ (KA131) fördert internationale Lehrendenmobilität sowohl für *incoming*- als auch für *outgoing*-Aufenthalte, wenngleich der zeitliche Rahmen begrenzt ist und meist auf Kurzzeitmobilitäten abzielt.¹⁹

3.1.3 Handlungsoptionen zur politischen Flankierung

Ein unterstützender und ermöglichender Rahmen auf hochschulpolitischer Ebene für internationale Lehre ist für die deutschen Hochschulen dringend erforderlich, um die Lehrendenmobilität im Rahmen ihrer institutionellen Strategie weiter stärken zu können. Es ist zentral, die Rahmenbedingungen für die internationale Lehre auf Systemebene auch durch politische Unterstützung zu optimieren und zu begünstigen.

Dazu müsste der geltende Rechtsrahmen (s. Kap. 3.1.1) eine flexiblere und umfassendere Anerkennung von Lehrtätigkeiten im Ausland im Rahmen von den internationalen Aktivitäten deutscher Hochschulen beinhalten, um die internationale Lehrendenmobilität über die Nebentätigkeit hinaus zu verstetigen.

Unterstützende Mechanismen

Neben der verstärkten und gezielten Nutzung bestehender Regelungen wie der temporären Freistellung und vorübergehenden Beurlaubung zum spezifischen Zweck der Lehrendenmobilität (s. Kap. 3.2.2.3) sollten perspektivisch auch Mechanismen zur **Beauftragung von Lehrpersonal mit Aufgaben im Zusammenhang mit der Lehre im Ausland** geprüft werden, um die Hochschulen verstärkt strategisch zu unterstützen und zur Lehrendenmobilität im internationalen Kontext zu befähigen. Wie bereits jetzt einzelne Bundesländer vorsehen, dass Lehrkräfte ihre Lehrverpflichtung unter bestimmten Voraussetzungen auch an einer anderen (inländischen) Hochschule erbringen und ableisten können²⁰, wäre zur Förderung der internationalen Lehrendenmobilität auch die Wahrnehmung ausländischer Lehraufgaben durch Lehrkräfte in Deutschland im Rahmen von internationalen Kooperationen in derartige Regelungen aufzunehmen. Bei diesem Ansatz wird es dem Lehrpersonal ermöglicht, im Rahmen der Dienstaufgaben und neben der Lehrverpflichtung an ihrer Hochschule einen konkreten Umfang von Lehraufgaben einer ausländischen Partnerhochschuleinrichtung oder in einem internationalen Bildungskontext durchzuführen. Dieses Modell könnte sich auch für gemeinsame Studienprogramme oder gemeinsame Lehrkonzepte zwischen Partneruniversitäten als lohnend erweisen: Der Auftrag kann sich über einen zwischen den Partnern festgelegten Zeitraum erstrecken und umfasst spezifische Aufgaben, die im Rahmen der Lehre im Ausland zu erfüllen sind.²¹ Die Steuerungsmöglichkeiten für die deutschen Hochschulen bleiben auch in diesem Modell erhalten, wenn lediglich Lehrveranstaltungen in gemeinsamen Studienprogrammen mit Partnerhochschulen (allerdings in Lehrmodulen der Partnerhochschule) auf die dienstliche Lehrverpflichtung angerechnet würden.

Vertragsregelungen für die Lehre im Ausland

Durch Vertragsregelungen könnten dazu Vereinbarungen über Dauer, Aufgaben und Bedingungen der Lehrtätigkeit im In- und Ausland getroffen werden. Die Absicherung relevanter dienstrechtlicher Aspekte wie Vergütung, Arbeitszeit, Versicherungsschutz und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen in diesem Modell setzt voraus, rechtssichere Instrumente zu entwickeln, mit denen Hochschulen diese transparent und vertragsgestützt regeln und dabei sowohl die jeweiligen Interessen des Lehrpersonals als auch die der Heimathochschule und der Gasthochschule berücksichtigen können. Dabei ist darauf zu achten, dass die Lehrverpflichtung an beiden Standorten in Summe nicht die maximale Lehrverpflichtung des Personals überschreitet. Durch abgestimmte Optionen zwischen Politik und Hochschulen, die flexibel an die strategischen Ziele der Hochschulen angepasst werden können, könnten sich vielversprechende Möglichkeiten für die Hochschulen eröffnen.

Vorteile

Zu den Vorteilen einer solchen – perspektivisch auch für Lehrendenmobilität und internationale Lehre in internationalen Hochschulkooperationen zu evaluierenden – Beauftragung gehört die Aufrechterhaltung der Verbindung des Lehrpersonals mit der deutschen Heimatuniversität. Das Lehrpersonal bleibt in das Arbeitsverhältnis mit der Heimathochschule eingebunden und unterliegt deren arbeitsrechtlichen

Bestimmungen – die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses in Deutschland bleiben bestehen. Bei der Übertragung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Lehre im Ausland nimmt das Lehrpersonal sowohl Aufgaben an der Heimathochschule als auch an der ausländischen Hochschule wahr (so wie bereits heute Lehraufgaben einer anderen inländischen Hochschule in das Arbeitsverhältnis einbezogen werden können). Die arbeitsrechtliche Bindung an die Heimathochschule sichert die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses und erfordert gleichermaßen, dass das Lehrpersonal in die fachlichen, organisatorischen und strukturellen Abläufe der Heimathochschule eingebunden bleibt. Dies gilt sowohl für das verbeamtete als auch das angestellte Lehrpersonal.

Der aktuelle Rechtsrahmen für Dienstverhältnisse berücksichtigt bereits, dass sowohl angestellte Lehrkräfte gemäß § 4 Abs. 2 TV-L als auch verbeamtetes Hochschulpersonal gemäß § 20 BeamtStG in bestimmten Fällen auch Dienstaufgaben von ausländischen Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen übernehmen können. Hierfür bedarf es aber der Anerkennung und Feststellung eines öffentlichen Interesses. Die Regelung wird in der Praxis nicht für Maßnahmen der Lehrendenmobilität genutzt. Im Einzelfall begrüßen auch die deutschen Hochschulen die individuelle Einsatzbereitschaft zur Auslandstätigkeit, können aber ein „öffentliches Interesse“ an der Übertragung und Zuweisung von Dienstaufgaben an Partnerhochschulen in anderen Staaten nicht feststellen, solange die eingerichteten Stellen des wissenschaftlichen Personals bei der Kapazitätsberechnung zwingend ein entsprechendes Lehrangebot zur Folge haben (Stellen- oder Sollprinzip).²²

Ebenso wie bereits jetzt verschiedene Ausnahme- und Anrechnungstatbestände für Forschungstätigkeiten (Forschungssemester, Freihaltung von Beschäftigten außeruniversitärer Einrichtungen von Lehrpflichten) oder für Leitungstätigkeiten bestehen, sollte darauf hingewirkt werden, dass der Erwerb internationaler Lehrerfahrung im Rahmen einer Lehrendenmobilität auch als deputatswirksam in den Rechtsverordnungen der Bundesländer Berücksichtigung finden kann.

Das hier vorgestellte Modell setzt voraus, dass die Wahrnehmung von Lehraufgaben im Ausland im Rahmen der Lehrendenmobilität und im Kontext internationaler Hochschulkooperationen als strategisches Mittel zur weiteren Internationalisierung deutscher Hochschulen anerkannt wird. Damit ist die Erkenntnis verbunden, dass gerade zur Erfüllung der Internationalisierungsaufgaben an den Hochschulen die internationalen Lehrerfahrungen des Hochschulpersonals nicht nur für das Hochschulpersonal, sondern auch für die gesamte Studierendenschaft und für die Hochschulen insgesamt einen hohen Mehrwert darstellen können.

Die Prüfung und Etablierung solider Mechanismen, die es mit dem Ziel der Stärkung von Lehrendenmobilität grundsätzlich ermöglichen, Lehraktivitäten im Ausland durchzuführen, werden für die strukturelle Verankerung der Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen über die Nebentätigkeit hinaus unerlässlich sein. Dies erfordert die klare Unterstützung und Förderung seitens der Politik und in den Hochschulen sowie die Berücksichtigung entsprechender ermöglichender Vorgaben im gesetzlichen Rahmen.

3.2. Institutionelle Ebene

3.2.1 Hochschulinterner Rahmen

Zielvorstellung: Lehrendenmobilität sollte perspektivisch als integraler Bestandteil der institutionellen Lehrstrategie verstanden werden. Sie ist bedarfsorientiert, zielgerichtet und strategisch entwickelt, um die individuelle Hochschulprofilierung durch fachspezifische und geografische Schwerpunkte zu stärken. Dabei werden hochschulinterne Synergien genutzt, bestehende Kooperationen ausgebaut und Modelle von Lehrimport und -export mit Partnern reibungslos in den Lehrbetrieb integriert. Eine integrierte Lehrendenmobilität fließt in Prozesse der Studienplanung, curriculare Entwicklung, Berufungen und in Maßnahmen von Personalentwicklung ein. Gezielte strategische Leitlinien gewährleisten Chancengleichheit und verhindern Nachteile für das Lehrpersonal.

Die Implementierung und Gestaltung von Lehrendenmobilitätsformaten an deutschen Hochschulen sind unter den aktuellen Rahmenbedingungen mit einer Reihe von Herausforderungen und Chancen verbunden. Dabei spielen vor allem hochschul- und dienstrechtliche, finanzielle und organisatorische Aspekte eine zentrale Rolle. Diese sind eng miteinander verflochten und beeinflussen auf vielfältige Weise das komplexe Zusammenspiel zwischen Systemebene, Hochschulebene und individueller Ebene im breiten Handlungsfeld der internationalen Lehre.

Strategische Förderung
an Hochschulen

Vor dem Hintergrund der systemweiten Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und Aufgaben deutscher Hochschulen spielt die strategische Förderung der Lehrendenmobilität auch an den einzelnen deutschen Hochschulen bislang eine eher untergeordnete Rolle. Es ist festzustellen, dass hochschulinterne strategische Zielsetzungs- und Zielvereinbarungsprozesse das Thema Lehrendenmobilität oft kaum umfassend und verbindlich berücksichtigen. Obwohl die Erhöhung der internationalen Mobilität von Studierenden sowie wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Hochschulpersonal zu den Internationalisierungszielen vieler Hochschulen gehört, fehlt es nicht selten an konkreten Zielen, Maßnahmen und Indikatoren, die spezifisch auf die systematische Weiterentwicklung der Lehrendenmobilität ausgerichtet sind und eine Optimierung der hochschulinternen Strukturen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Implementierung anstreben.

Regelungen zur Reduzierung
des Lehrdeputats

An der Schnittstelle zwischen institutioneller Ebene, rechtlichen Rahmenbedingungen und Hochschulpolitik fällt auf, dass die Erfüllung einer Lehrtätigkeit im Ausland in der internen Hochschulstrategie der deutschen Hochschulen und in den Lehrverpflichtungsverordnungen der Länder wenig bis keine Berücksichtigung findet. Zwar bestehen oft hochschulinterne Regelungen zur möglichen Reduzierung des Lehrdeputats in spezifischen Fällen als Ausgleich für die Wahrnehmung anderer Aufgaben der Lehrenden (bspw. Forschungsfreisemester oder Lehrreduktion für die Beteiligung an Spitzenforschungsprojekten oder für die Übernahme von Dekanatsaufgaben), für Lehrtätigkeiten im Ausland finden solche Regelungen bislang jedoch keine Anwendung. Die Einführung erster Richtlinien, die die Lehre im Ausland einbeziehen und deren Einbindung in hochschulinterne Strategieprozesse eröffnet auf institutioneller Ebene eine große Chance, erste Schritte einzuleiten.

Gestaltung von internationaler Lehre

Die in dieser Handreichung skizzierten Aspekte verdeutlichen, weshalb sich die Hochschulen bei der Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen in der Lehre und der Entsendung von Lehrpersonal ins Ausland bzw. bei der Gestaltung von internationaler Lehre mit Partnerinstitutionen weltweit bis zu einem gewissen Grad auf Einzelfallentscheidungen beschränken. Auch wenn individuelle Lösungen, etwa in Bezug auf Lehraufgaben, Lehrverpflichtungen, Zugehörigkeit und Verantwortlichkeiten an der Heimat- und Gasthochschule sowie die Kostendeckung während einer Lehrendenmobilität, kurzfristige Mobilitäten zulassen, ermöglichen sie es nicht zwangsläufig, langfristige, personenunabhängige und robuste Lösungen zu finden.

Aufnahme in die Kooperationsvereinbarungen

Für die organisatorische Umsetzung von Lehrendenmobilität auf institutioneller Ebene sind insbesondere die Mobilitätsvereinbarungen in den internationalen Kooperationsabkommen zwischen Hochschulen zentral. Wenngleich die Personalmobilität zwischen den beteiligten Hochschulen im Rahmen von bilateralen oder multilateralen Verträgen häufig in den Abkommen definiert bzw. zulässig ist, entbehren Kooperationsvereinbarungen nicht selten klarer und verbindlicher Festlegungen zur konkreten Umsetzung der Lehrendenmobilität.²³ Folglich bleiben grundlegende Fragen wie die Austauschbedingungen und Austauschmöglichkeiten von Lehrpersonal, Vereinbarungen zur Wahrung der Balance zwischen Lehrimport und -export²⁴ sowie spezifische Schwerpunktsetzungen ungeregelt. Auch wichtige praktische Fragen wie die Anbindung an die Gastuniversität und die Rechte und Zuständigkeiten der beteiligten Parteien bleiben unpräzise und sind deshalb oft abhängig von kurzfristigen Einzelfallentscheidungen.

Definition: Lehrimporte sind Lehrangebote, die von einer Lerneinheit der Partnerhochschule einer anderen Lerneinheit der Heimathochschule zur Verfügung gestellt werden (z. B. originär für ihren Studiengang oder ihre Studiengänge). Lehrexporte sind dementsprechend solche, die von einer Lerneinheit der Heimathochschule einer anderen Lerneinheit beim Partner zur Nutzung angeboten werden. Lehrimporte und -exporte können sich auf bestimmte Fachgebiete, Studiengänge oder thematische Schwerpunkte konzentrieren, je nach den Zielen und Vereinbarungen zwischen den Kooperationspartnern.

Lehrendenmobilität in der Praxis

Nicht selten werden Lehrtätigkeiten im Ausland in Forschungsfreisemestern integriert. Individuelle Optionen für einen Auslandseinsatz wie Sabbaticals können für das Lehrpersonal oft erhebliche Nachteile mit sich bringen. Insbesondere, wenn diese Zeit nicht auf die Qualifizierungszeit des wissenschaftlichen Personals angerechnet wird oder wenn diese Optionen nur für eine bestimmte Gruppe des Lehrpersonals zugänglich sind, z. B. unter Voraussetzung des Beamtenverhältnisses wie bei Inhaber:innen von Lehrstühlen und Professuren. Der Wissenschaftsrat verweist außerdem darauf, dass für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) die Hürden für eine Lehrendenmobilität besonders hoch sind: Es gibt kaum Beurlaubungs- und Vertretungsmöglichkeiten an der eigenen Hochschule; zudem fehlen auch hier entsprechende Förderformate.²⁵

Ressourcen & Unterstützung

Die Planung, Umsetzung und Organisation von Lehrendenmobilität ist ressourcenintensiv und erfordert oftmals beträchtliche finanzielle Unterstützung. Dabei ist nicht nur die Planung und Konzeption mit erheblichen Personalressourcen verbunden. Die

physische Mobilität des Lehrpersonals verursacht Kosten für Reise, Aufenthalt und Versicherungen. Die Etablierung von virtuellen Kooperations-/Lehrformaten im Sinne einer (teil-)digitalen Lehrendenmobilität (s. Kap. 2.3) impliziert hingegen ggf. entsprechende IT-Entwicklungs- und Infrastrukturkosten. Organisatorische Fragen wie Finanzierung, Krankenversicherung, Sozialversicherung, Visa- oder Arbeitsgenehmigung außerhalb Deutschlands²⁶, Unterbringung und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben müssen häufig auf individueller Ebene gelöst werden. Eine zentrale Anlaufstelle und umfassende kompetente Beratung zu allen Implikationen eines Lehreinsatzes im Ausland bzw. an einer Partneruniversität ist bislang nur teilweise an den deutschen Hochschulen gegeben, insbesondere, wenn zu den zentralen Fragen hochschulintern noch keine klaren Richtlinien entwickelt wurden. Auf der Ebene des Hochschullehrpersonals mangelt es sowohl an Anreizen als auch an Unterstützung und klaren und transparenten Prozessen für die Planung, Organisation und Beteiligung an einer Lehrendenmobilität.

3.2.2 Handlungsoptionen zur institutionellen Verankerung

Die Institutionalisierung und Verankerung der Lehrendenmobilität auf Hochschulebene setzt eine bewusste und frühe Einbeziehung von drei ineinander verflochtenen institutionellen Dimensionen voraus: die strategische, fachliche und administrative/organisatorische.

Governance

Damit rückt ein für die Lehrendenmobilität zentraler Governance-Aspekt in den Blick. Ihre systematische strukturelle Verankerung stellt auch in den Hochschulen selbst eine komplexe Aufgabe dar: Für ihre Planung, Gestaltung, Begleitung und Steuerung ist die Expertise und Kompetenz verschiedener Ressorts der Hochschulgovernance und -administration einzubeziehen. Die hierfür erforderliche Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Hochschulleitungen, Hochschul- und Fakultäts-/Fachbereichsgremien, Akademischen Auslandsämtern bzw. International Offices, Dekanaten, Abteilungen für Lehre und Studium, Ressorts für Qualitätssicherung und Curriculumentwicklung sowie Rechts- und Personalabteilung ist bisher nur teilweise umgesetzt. Eine solche strukturelle Verankerung und Implementierung von Lehrendenmobilität setzt dabei voraus, dass die Förderung der Lehrendenmobilität als strategische Aufgabe der Hochschulen definiert und gestaltet und dann auch mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet wird.

Für eine umfassende strukturelle Verankerung sollte unter Beteiligung und enger Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen und Stakeholder an den Hochschulen auf zwei übergeordnete Ziele gemeinsam hingearbeitet werden:

- ▶ die Optimierung der institutionellen Rahmenbedingungen von Lehrendenmobilität und
- ▶ die qualitative und quantitative Weiterentwicklung von Lehrendenmobilitätsformaten.

3.2.2.1 Strategische Verankerung

Für eine Verankerung auf strategischer Ebene innerhalb der Hochschulen sollte zunächst die Ermittlung und Benennung geeigneter strategischer Ziele sowie im nächsten Schritt die systematische Umsetzung auf Basis konkreter Maßnahmen stehen, die beispielsweise die folgenden spezifischen Ergebnisse anstreben:

- ▶ systematische Berücksichtigung und Verankerung internationaler Lehrendenmobilität in den strategischen Prozessen der Hochschule (Strategie Studium und Lehre, Internationalisierungsstrategie, Personalentwicklungskonzept, Hochschulentwicklungsplan, interne und externe Zielvereinbarungen),
- ▶ hochschulinterne Bekanntmachung und Umsetzung von abgestimmten, durch Hochschulgremien beschlossenen Grundsatzregelungen zur Lehrendenmobilität (insb. zu Lehrdeputatsfragen und dienstrechtlichen Aspekten im Rahmen einer Lehrtätigkeit im Ausland) und
- ▶ Schaffung spezifischer Instrumente und Anreize zur Erhöhung der internationalen Lehrendenmobilität mit Partnerhochschulen im Ausland.

Zusammenarbeit & Synergien

Auf strategischer Ebene stellt sich die Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Akteur:innen als äußerst entscheidend und gewinnbringend bei der Gestaltung der Strategie und der institutionellen Ausrichtung der internationalen Lehre heraus. Entscheidende Stakeholder sind unter anderem: Hochschulleitung, Ressort/Arbeitsbereich Studium und Lehre, Ressort/Arbeitsbereich Internationalisierung, Ressort/Arbeitsbereich Strategische Entwicklungsplanung, Ressort/Arbeitsbereich Personal, Ressort/Arbeitsbereich Recht, Dekanate, Gremien (insb. Senat, Fakultäts-/Fachbereichsrat). Grundsätzlich sollte ein interner Dialog innerhalb der beteiligten Hochschulstrukturen sowie Fakultäten/Fachbereiche und Institute angeregt werden, um den Wert der internationalen Lehrendenmobilität zu diskutieren, den Ist-Zustand zu erheben und möglichst klare Ziele sowie die damit verbundenen Erwartungen abzustimmen. Dabei sollte die Möglichkeit zur Mobilität im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit möglichst für alle Zielgruppen des Lehrpersonals zugänglich sein.

Lehrendenmobilität in die Breite tragen

Die Erfahrungen aus etablierten institutionellen Kooperationen in der Lehre sollten aktiv genutzt werden, um zukünftig auch außerhalb dieser Kooperationen eine fruchtbare breite Lehrendenmobilität in den Hochschulen zu ermöglichen. Auch für individuelle Lehraufenthalte an Hochschulen im Ausland können die gewonnenen Erkenntnisse in Form von effektiven Regelungen und Anerkennungsverfahren ggf. eine breitere Anwendung finden.

Unterstützende Rahmenbedingungen, Strategien & Instrumente

Hochschulen sind gefordert, die Vorteile und die Besonderheiten, die mit jedem Format der Lehrendenmobilität verbunden sind, sorgfältig abzuwägen und zu beurteilen und diese Erkenntnisse bei der strategischen Entwicklung von Mobilitätsformaten in der Lehre zu berücksichtigen. Abhängig von den spezifischen institutionellen Zielen sollten passende unterstützende Rahmenbedingungen, Strategien und Instrumente zur Erleichterung der *incoming*-Mobilität, der *outgoing*-Mobilität oder des Austauschs

im Rahmen der Lehrendenmobilität erarbeitet werden. Dazu gehören nicht nur die Auseinandersetzung mit dienstrechtlichen und administrativen Aspekten, sondern auch die Förderung von sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen für *incoming*- und *outgoing*-Lehrpersonal sowie die aktive Förderung einer Willkommens- und international interessierten und sensibilisierten Hochschulkultur²⁷ innerhalb der jeweiligen Institution.

3.2.2.2 Fachliche Verankerung

Inhaltliche & fachliche Ausrichtung

Auf fachspezifischer Ebene ist es ratsam, einen koordinierten Prozess zu initiieren, um die wichtigsten Fragen zur Umsetzung der internationalen Lehre und der Lehrendenmobilität zu klären. Die Definition der inhaltlichen und fachlichen Formate der Lehre, die im Rahmen internationaler Lehrendenmobilität ermöglicht und ggf. besonders gefördert werden sollen, sollte deswegen am Anfang der strukturellen Implementierung von Lehrendenmobilität stehen. Bei der Integration von konkreten Formaten der internationalen Lehre und Lehrendenmobilität ins Curriculum gilt es zu prüfen, inwieweit es sich um eine wesentliche Änderung handelt, die akkreditierungsrelevant ist.

Einbindung relevanter Akteur:innen

Dies erfordert die Einbindung von Akteur:innen, die sich kompetent mit den Schnittmengen von fachlichen Lehrkomponenten und strategischen Ansätzen für internationale Sachverhalte auseinandersetzen. Zu diesen wichtigen Akteur:innen können neben weiteren folgende Akteur:innen gezählt und miteinbezogen werden: Ressort/Arbeitsbereich Studium und Lehre, Ressort/Arbeitsbereich Internationalisierung, Fakultäten/Dekanate, Institute, Verantwortliche für Studiengangskoordination/curriculare Studiengangsentwicklung.

Dabei könnten z. B. geeignete Maßnahmen identifiziert und systematisch umgesetzt werden, um insbesondere die folgenden Ergebnisse zu erreichen:

- ▶ systematische Berücksichtigung von Lehrendenmobilität im Sinne eines möglichst tragfähigen und nachhaltigen Modells von Lehrimport und -export in der Konzeption und Weiterentwicklung von Studienangeboten und Gesamtlehrangeboten,
- ▶ Identifikation von Studiengängen und Programmen zur schwerpunkthaften Verankerung von Lehrendenmobilität,
- ▶ Implementierung von Qualitätssicherungsverfahren im Bereich der Lehrendenmobilität und
- ▶ Sicherung von Ressourcen und Personal zur Umsetzung der Lehrendenmobilität.

3.2.2.3 Rechtlich-organisatorische Verankerung und Begleitstrukturen

Enge Abstimmung zwischen relevanten Akteur:innen

Mit Blick auf die rechtliche-organisatorische Verankerung ist es wichtig, die Prozesse zur Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Lehrendenmobilität in enger Abstimmung zwischen den zentralen Akteur:innen gemeinsam zu gestalten. Es gilt Akteur:innen zu beteiligen, die die wichtigsten dienstrechtlichen, fachlichen, grenzüberschreitenden und übergeordneten organisationalen Verflechtungen kompetent in den Blick

nehmen können. Zu den wichtigsten einzubindenden Akteur:innen gehören: Hochschulleitung, Ressort/Arbeitsbereich Studium und Lehre, Ressort/Arbeitsbereich Internationalisierung, Fakultäten/Fachbereiche/Dekanate, Personalabteilung, Rechtsabteilung.

Zentrale Maßnahmen für die rechtliche-organisatorische Verankerung könnten beispielsweise gezielt auf die Erreichung der folgenden Ziele ausgerichtet werden:

- ▶ Optimierung und Abstimmung administrativer Prozesse zur Umsetzung von Lehrendenmobilität zwischen allen Akteur:innen und Arbeitsbereichen,
- ▶ Schaffung von zwischen allen Akteur:innen und Arbeitsbereichen eng abgestimmten Beratungsstrukturen zu den dienstrechtlichen Möglichkeiten und hochschulinternen Richtlinien von Lehrendenmobilität,
- ▶ Bekanntmachung von Prozessen zur Organisation und Umsetzung von Lehrendenmobilitäten innerhalb der internen Zielgruppen, inklusive dienstrechtliche Möglichkeiten,
- ▶ Integration und Berücksichtigung von Lehrendenmobilität in Kooperationsverträgen mit internationalen Partnern und bei Kooperationsanbahnungen,
- ▶ Einbeziehung von Lehrendenmobilität bei der Planung von Gesamtlehrangeboten und Studienplänen sowie Berücksichtigung im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen und
- ▶ Konzeption und Erprobung innovativer Pilotprojekte zur qualitativen und quantitativen Erhöhung von Lehrendenmobilität.

Ermöglichende Rahmenbedingungen

Die erfolgreiche organisatorisch-administrative Verankerung der Lehrendenmobilität erfordert eine sorgfältige Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Die zuvor beschriebenen rechtlichen Einschränkungen für die Lehrendenmobilität im Rahmen der Haupttätigkeit und die damit bislang ungelösten Fragen zur Lehrtätigkeit im Ausland führen häufig dazu, dass Lehrende kürzere Aufenthalte bevorzugen, die oft in die Semesterferien und in die Nebentätigkeit fallen, um Konflikte mit ihren Lehrverpflichtungen und ihren offiziellen Dienstaufgaben in Deutschland zu vermeiden. Gleichwohl können Hochschulen mit noch klarerer Unterstützung der Politik innerhalb des geltenden Rechtsrahmens auch erreichen, Möglichkeiten zur Lehrtätigkeit im Ausland in bestehenden internationalen Kooperationen anzubieten, ohne dass dies notwendigerweise als zusätzliche, von den dienstlichen Pflichten losgelöste Aufgabe wahrgenommen werden muss. Die Berücksichtigung von Lehrtätigkeiten im Ausland mit Partnerhochschulen im Rahmen bestehender institutioneller Vereinbarungen als ein mögliches Element, das in das Lehrdeputat integriert werden kann, könnte ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Mobilität von Lehrenden sowie zur Motivation des Lehrpersonals und somit zur besseren Integration internationaler Lehrerfahrungen in den Hochschulalltag sein.

Dienstrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

Neben der zuvor benannten langfristigen Prüfung der Beauftragung von Lehrpersonal (s. Kap. 3.1.3) können schon jetzt zur Erleichterung von Lehrtätigkeiten im Ausland verschiedene dienstrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten an den Hochschulen ausgetestet werden. Die folgenden Ansätze eröffnen verschiedene Optionen:

- ▶ eine temporäre Freistellung von Lehrenden ähnlich einem Sabbatical/ Forschungsfreiemester, aber mit Ausrichtung auf die internationale Lehre und
- ▶ eine vorübergehende Beurlaubung von Lehrpersonal während der Beschäftigung an einer ausländischen Hochschule.

Durch die Berücksichtigung dieser Optionen im Rahmen der bestehenden Richtlinien kann die Lehrendenmobilität grundlegend gefördert und die internationale Lehre schrittweise in den Lehrbetrieb der Hochschulen eingebettet werden.

Eine **temporäre Freistellung** von Lehrkräften im Rahmen der Lehrendenmobilität bezieht sich auf die vorübergehende Befreiung von der regulären Lehrverpflichtung an der Heimatuniversität, um Lehrkräften die Möglichkeit zu geben, an einer Hochschule im Ausland zu unterrichten. Für diesen Zeitraum sollen die Lehrenden im Rahmen einer Kooperation oder auf der Grundlage individueller Vereinbarungen rechtskonform an einer anderen Hochschule außerhalb Deutschlands zu Unterrichtszwecken arbeiten dürfen. Eine rechtskonforme vorübergehende Freistellung würde dem Lehrpersonal die Möglichkeit eröffnen, erste internationale Lehrerfahrungen zu sammeln und internationale Netzwerke zu pflegen und aufzubauen, ohne die Anbindung an die eigene Einrichtung zu gefährden.

Das Instrument der befristeten Freistellung ist an den Hochschulen in anderen Anwendungsbereichen bereits gängige Praxis und wird in den Landeshochschulgesetzen geregelt (z. B. durch Verwaltungsvorschriften VwV-Freistellungsjahr der Landesministerien oder für die Hochschullehrenden sog. Forschungssemester). Dabei könnten die bereits anerkannten Bedingungen auf den Kontext der Lehrendenmobilität übertragen werden:

- ▶ Beibehaltung des Beschäftigungsstatus: Fortzahlung der Besoldung bzw. Vergütung, Aufrechterhaltung der Krankheitsfürsorge (Beihilfe) bzw. des Versicherungsschutzes, Berücksichtigung der Freistellungszeiten in Alterssicherungssystemen,
- ▶ Entscheidung über eine Freistellung nach Ermessen der Hochschule ermöglicht Planbarkeit im Personaleinsatz und bei der Ressourcenverteilung ebenso wie Bindungen in Kooperationsvereinbarungen mit ausländischen Hochschulen und
- ▶ Regelungen für nicht geleistete Unterrichtseinheiten und Freistellung von Vor- oder Nacharbeit.

Idealerweise sollte das Instrument der befristeten Freistellung zum Zweck der Lehrendenmobilität für alle Beschäftigten der deutschen Hochschulen mit Lehrverpflichtung auf allen Laufbahn- und Qualifikationsstufen zur Verfügung stehen. Die Zeit einer befristeten Freistellung zum Zwecke der Lehrendenmobilität sollte außerdem die Qualifikationszeit des wissenschaftlichen Personals nicht verkürzen oder sonstige Nachteile für das teilnehmende Lehrpersonal mit sich bringen.

Vor- & Nachteile

Vorteile einer befristeten Freistellung von Lehrpersonal zum Zweck der internationalen Lehrendenmobilität liegen insbesondere in der Ermöglichung einer stärkeren Fokus-

sierung des Lehrpersonals auf die Lehrtätigkeit im Ausland und in der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Lehrpersonal und der deutschen Hochschule, wodurch für beide Seiten Planungssicherheit gewährleistet wird. Nachteile können sich insbesondere in der Organisation und Finanzierung von Vertretungsregelungen sowie in der zusätzlichen Arbeitsbelastung der übrigen Lehrkräfte an der deutschen Hochschule ergeben, die gegebenenfalls die Lehrverpflichtungen des freigestellten Lehrpersonals übernehmen müssen. Mit dem internationalen Partner abzustimmende und schriftlich festzulegende Ausgleichmechanismen im Sinne eines ausbalancierten Lehr-Import-Export-Systems könnten dazu beitragen, die Bedienung der Lehrverpflichtungen an der Heimathochschule sicherzustellen.

Die **vorübergehende Beurlaubung** von Lehrpersonal stellt eine zweite weiterzuentwickelnde Option dar. Im Rahmen der Lehrendenmobilität ermöglicht dieses Modell die vorübergehende Eingliederung von Lehrpersonal in eine andere Hochschule im Ausland zum Zweck der Lehre. Während einer solchen Beurlaubung übernimmt das Lehrpersonal Lehrverpflichtungen an der Gastinstitution und arbeitet dort für einen vorab definierten Zeitraum. Im Gegensatz zur befristeten Freistellung ist das Lehrpersonal während der Beurlaubung in der Regel bei der Gasthochschule angestellt und erhält gemäß den dienstrechtlichen Bestimmungen der Gasteinrichtung und des Gastlandes eine entsprechende Vergütung und Sozialleistungen. Die Dauer der Beurlaubung wird im Voraus vertraglich festgelegt.

Vor- & Nachteile

Zu den Vorteilen der vorübergehenden Beurlaubung gehört, dass das Lehrpersonal ggf. mit institutionellen nationalen Besonderheiten im Partnerland in Berührung kommt und Erfahrungen in einem anderen nationalen Hochschulsystem sammeln kann, da sie direkt für eine Einrichtung im Ausland arbeiten. Außerdem können Hochschulen im Falle einer vorübergehenden Beurlaubung von Lehrpersonal die entsprechende Position für den gleichen Zeitraum der Lehrendenmobilität temporär besetzen. Nachteilige Aspekte können sich je nach Ausgestaltung des Arbeitsvertrages und der gesetzlichen Regelungen des Gastlandes für die Lehrenden insbesondere in Bezug auf die Vergütung, die Rentenansprüche und die soziale Absicherung ergeben. Insbesondere bei langjährigen und erfolgreichen Hochschulkooperationen kann eine vorübergehende Beurlaubung zum Zweck der Lehrendenmobilität aber von Vorteil sein. Sie kann strategisch gestaltet werden, um einen reibungslosen Ablauf und eine harmonische Integration der Mobilität von ankommenden und abgehenden Lehrkräften zu erreichen und die Ressourcen und Kompetenzen beider Einrichtungen optimal und komplementär zu nutzen. Gerade für die Europäischen Hochschulallianzen, die perspektivisch die langfristige synergetische Nutzung ihrer Ressourcen in den Blick nehmen, könnte diese Form der Zusammenarbeit mittel- bis langfristig ggf. einen hohen Mehrwert darstellen. Ein rechtssicheres Beurlaubungsmodell ist wünschenswert, indem eine wissenschaftliche Lehrtätigkeit nicht nur innerhalb Deutschlands²⁸ gestaltet werden kann, sondern eine gesetzlich abgesicherte Auslandstätigkeit in der Lehre grundsätzlich ermöglicht.

Beratungsstrukturen

Eine weitere zentrale Komponente für die erfolgreiche Verankerung der Lehrendenmobilität an Hochschulen ist die frühzeitige und umfassende Betreuung und Beratung des Lehrpersonals. Daher ist der systematische Ausbau der vorhandenen Unterstüt-

zungs- und Beratungsstrukturen von hoher Priorität. Diese sollen das Bewusstsein für den Mehrwert der Lehrendenmobilität schärfen, potenzielle Implikationen erläutern und das Lehrpersonal effektiv beraten. Der Erfolg dieser Unterstützungsmaßnahmen hängt maßgeblich von der effizienten Verknüpfung von Expertise und Kompetenzen auf strategischer, fachlicher und administrativer Ebene sowie von der gezielten Vermittlung an die Zielgruppe ab.

Die folgende Übersicht gibt einen einführenden Überblick über relevante Aspekte. Hier werden mögliche Akteur:innen, Abteilungen und Arbeitsbereiche angesprochen, die über die in diesem Zusammenhang notwendige Expertise verfügen und aktiv zur Stärkung der Unterstützung des Lehrpersonals beitragen können. Hochschulen sind ausdrücklich eingeladen, diese Übersicht als nicht abschließende Anregung zu verstehen, um eigene Beratungsansätze zu gestalten und intern weiterzuentwickeln.

Dimension	Zu berücksichtigende Aspekte	Einzubeziehende Expertise
Strategisch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hochschulinterne Richtlinien und Verfahren zur Lehrendenmobilität, die folgenden Punkte adressieren: Status internationaler Lehre an der eigenen Institution, strategische (regionale oder fachliche) Schwerpunkte von Lehrendenmobilitätsmaßnahmen, geförderte Formate, Instrumente und Anreize, institutionelle Einbindung von Lehrpersonal während der Lehrendenmobilität ▶ Berücksichtigung von Lehrendenmobilität in bestehenden und neuen Kooperationsverträgen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hochschulleitung ▶ Ressort Studium und Lehre ▶ Ressort Internationalisierung ▶ Ressorts Personal und Rechtsangelegenheiten
Fachlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Richtlinien und Verfahren auf Fakultäts-/Fachbereichsebene zu: fachlichen Schwerpunkten zur Durchführung von Lehrendenmobilität, Formate, fachliche Kontakte zur Partnerhochschule, Lehrverpflichtung und mögliche Anerkennung der Lehrtätigkeit auf das Lehrdeputat im Rahmen einer Lehrendenmobilität, fachliche Einbindung und Verantwortlichkeiten in Hochschule/Fakultät/Fachbereich/Lehrstuhl während der Lehrendenmobilität ▶ Offizielle Genehmigungsverfahren und Zustimmung zur Teilnahme an einer Lehrendenmobilität und zur Anerkennung von Lehrtätigkeiten im Ausland 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ressort Studium und Lehre ▶ Dekanate/Fachbereiche
Administrativ und organisatorisch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durchführungsregelungen je nach den Richtlinien der Hochschule (Freistellung von der Lehre, Reduktion der Lehrverpflichtung, Beurlaubung usw.) ▶ Vergütung bzw. Dienstbezüge während einer Lehrendenmobilität ▶ Krankenversicherungsschutz und Versorgungsansprüche (Verweis auf EURAXESS als mögliche Anlaufstelle für EU-weite Mobilitäten) ▶ Organisatorische Fragen zur Planung und Durchführung von Lehrendenmobilität an der Hochschule (u. a. Modelle, Formate, Partnerhochschulen, Voraussetzungen, Vorgehensweisen, Ablauf, Gestaltung, Fristen, Finanzierung) ▶ Informationen zu externen und internen Finanzierungsmöglichkeiten (Erasmus+, DAAD, Mobilitätsfonds der eigenen Hochschule, sonstige einschlägige Finanzierungsquellen) ▶ Klärung der Nutzung der IT-Infrastruktur und -Ausstattung der Hochschule während der Lehrendenmobilität: ggf. zu beachtende Aspekte der IT-Sicherheit der Hochschule, die für Lehrende während einer Lehrtätigkeit im Ausland relevant sein können 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalabteilung ▶ Ressort Internationalisierung ▶ Für IT-Infrastruktur und digitale Sicherheit: Ressort digitale Infrastruktur/ Hochschulrechenzentrum

Zusätzlich kann die Einführung von Peer-to-Peer-Formaten einen zusätzlichen großen Mehrwert in diesem Prozess bieten. Durch kollegiale Formate können Lehrende wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse miteinander teilen und so zu einer zusätzlichen Begünstigung der Mobilitätserfahrung beitragen. Ein solcher informeller Wissenstransfer kann die etablierten Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sinnvoll ergänzen und umfassende Unterstützung an den Hochschulen bewirken.

Solche Beratungsstrukturen dienen der gezielten Unterstützung von der Vorbereitung bis zur Nachbereitung der Mobilität. Eine klare Kommunikation sowohl über administrative Abläufe als auch über fachbezogene Aspekte ist unabdingbar. Die Berücksichtigung individueller Anliegen und die Schaffung von Raum für fortlaufendes Feedback sind von zentraler Bedeutung, um die Prozesse zu steuern und die Mobilitätserfahrung von Lehrpersonal institutionell zu verankern.

4. Ausblick

Die Weiterentwicklung der Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen erfordert einen ganzheitlichen Handlungsansatz. Hierbei gilt es, Synergien und vorhandene Expertise zu nutzen und die Ziele und Motivationen nicht nur hochschulintern, sondern auch im größeren hochschulpolitischen Kontext zu betrachten, um fundierte Weichenstellungen auf institutioneller und Systemebene vornehmen zu können. Eine strategische Ausrichtung auf internationale Lehre und Lehrendenmobilität soll die Hochschulen in die Lage versetzen, ihre eigenen internationalen Kooperationen weiter strategisch und gezielt mit Lehrendenmobilitätsformaten zu stärken. Die in der Handreichung vorgeschlagenen Schritte bieten bereits erste Ansatzpunkte für eine ganzheitliche Steuerung und konkrete Begleitung der Lehrendenmobilität an deutschen Hochschulen. Dabei ist entscheidend, das Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der wechselseitigen Lehrendenmobilität zu schärfen und die Rahmenbedingungen auch für internationale Lehrende an deutschen Hochschulen weiter zu verbessern, um ausgewogene Partnerschaften in der Lehrendenmobilität zu etablieren.

Für die Weiterentwicklung der Lehrendenmobilität ist auch das starke politische Engagement landes- und bundespolitischer Entscheidungsträger:innen von zentraler Bedeutung, um die Hochschulen zu ermutigen, sich in diesem Themenbereich zu engagieren und zu befähigen, bestehenden Hindernissen mit praktikablen Lösungen zu begegnen. Die Prüfung und Implementierung von Anerkennungsmechanismen für Lehrtätigkeiten im Rahmen der Lehrendenmobilität sowie die Prüfung strategischer und finanzieller Anreize sind zentrale Bausteine für die nachhaltige Integration und strukturelle Verankerung in der internationalen Hochschulkooperation.

Anhang

Formate und Charakteristika von Lehrendenmobilität und ihre individuellen Chancen und Herausforderungen

Ebene	Formate und Charakteristika	Chancen und Herausforderungen
Institutionelle Ebene: Strategische Einbettung in internationale Kooperationen	<i>Art und Ebene der Kooperation</i> a. Bilateral b. Multilaterale Allianzen (Europäischen Hochschulallianzen, transatlantische Verbünde) c. (Bundes-)Länderkooperationen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Grundsätzliche Aspekte bei der Ausgestaltung von Lehrendenmobilität lassen sich in den Kooperationsverträgen gemeinsam mit Partnern diskutieren, bestimmen und gestalten und somit regelhaft verankern. ▶ Herausforderung: Ein Modell, das für alle beteiligten Institutionen umsetzbar ist, muss gemeinsam entwickelt werden.
	<i>Schwerpunkt und Richtung der Lehrendenmobilität</i> a. incoming b. outgoing c. Wechselseitiger Austausch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Ein wechselseitiger Austausch von Lehrenden zwischen Partnerinstitutionen kann für die Klärung zentraler Herausforderungen wie bspw. die Frage des Lehrdeputats hilfreich sein. ▶ Herausforderung: Ein Modell zur Balance von Lehrtätigkeiten (Lehrimport/Lehrexport) muss erarbeitet und von allen beteiligten Parteien gemeinsam vereinbart und getragen werden.
Fachliche Ebene: Einbettung der Lehre	<i>Lehrmodus</i> a. Eine Lehrkraft b. Mehrere Lehrkräfte / Co-Teaching	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Co-Teaching-Formate können die fachliche Zusammenarbeit intensivieren und als Grundlage für ein gemeinsames Lehrmodell zwischen den Partneruniversitäten dienen. Die Erprobung virtueller Formate mit internationalen Partnern könnte durch COIL-Formate (Collaborative Online International Learning) eine vielversprechende Möglichkeit bieten, eine standortübergreifende Zusammenarbeit von Lehrenden zu fördern. ▶ Herausforderung: Fragen der Anrechnung von Lehrdeputaten in Co-Teaching-Formaten müssen vorab geklärt werden.
	<i>Lehrangebot</i> a. Integriert b. Stand alone	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Sowohl integrierte Lehrangebote als auch Stand-alone-Angebote bieten Chancen für die Erprobung und Implementierung von verschiedenen Modellen der Lehrendenmobilität. ▶ Herausforderung: Die Frage der Anerkennung von Lehrdeputaten ist bei Stand-alone-Angeboten meist schwieriger zu klären als bei Lehrveranstaltungen, die in einem Curriculum verankert sind.
	<i>Lehrinhalt</i> a. Inhaltlich Innerhalb bestehender Lehrverpflichtung b. Inhaltlich zusätzliche Lehrtätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Wenn die Lehrtätigkeit im Ausland fachlich und inhaltlich der fachlichen Lehrverpflichtungen im Inland entspricht, kann die Anerkennung des Lehrdeputats einfacher sein. ▶ Herausforderung: Die Frage der Anerkennung von Lehrdeputaten ist bei inhaltlich zusätzlichen Lehrtätigkeiten und bei interdisziplinären Angeboten meist schwieriger zu klären als bei Lehrveranstaltungen, die inhaltlich innerhalb bestehender Lehrverpflichtung zuzuordnen sind.

Ebene	Formate und Charakteristika	Chancen und Herausforderungen
Organisatorisch-technische Ebene: Praktische Merkmale	<i>Format</i> a. Präsenz b. Online c. Hybrid (z. B. Blended International Programmes)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Es ist möglich, dass Online-Formate, die keine physische Mobilität von Lehrenden voraussetzen, eine höhere organisatorische Flexibilität für Lehrkräfte bieten könnten. Präsenzformate, die mit einem Wechsel des Standorts von Lehrpersonal einhergehen, könnten in der Planung und Durchführung etwas komplexer sein. Hybride Formate könnten eine Blaupause für die Erprobung der einzelnen Formen und die genauere Untersuchung der Vorteile und Einschränkungen der einzelnen Formen bieten. ▶ Herausforderungen: Aufenthalts- und Mobilitätskosten, Visa-angelegenheiten (bei Präsenzformaten oder Präsenzphasen), IT-Infrastrukturkosten (bei Online-Formaten oder Online-Phasen)
	<i>Dauer</i> a. Kurzzeitmobilität b. Langzeitmobilität	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chancen: Kurzfristige Mobilitätsaktivitäten lassen sich möglicherweise flexibler einbinden und kurzfristiger organisieren. Langfristige Mobilitätsaktivitäten erfordern unter Umständen eine längere Planung zwischen den Institutionen, können aber eine stärkere Beteiligung an der aufnehmenden Hochschule ermöglichen. ▶ Herausforderungen: Fragen zur Krankenversicherung und zu Rentenansprüchen müssen unabhängig von der Dauer der Mobilität im Voraus geklärt werden. Insbesondere bei längeren Lehraufenthalten im Ausland sollten im Vorfeld Fragen zu Visum und Arbeitserlaubnis geklärt werden.
	<i>Rhythmus</i> a. Einmalig b. Regelmäßig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Zeitlich begrenzte Lehraufenthalte könnten für das Lehrpersonal potenziell attraktiver und organisatorisch relativ flexibel sein. Kontinuierliche und wiederkehrende Lehraufträge können den Planungsspielraum des Lehrpersonals und der Hochschule ausweiten. Beide Formen der Lehrtätigkeit im Rahmen einer (zeitlich begrenzten oder kontinuierlichen) Lehrendenmobilität können, sofern sie im Voraus geplant werden, in die Lehraktivitäten einer Fakultät integriert und bei den Berufungsverfahren für neues Personal berücksichtigt werden. ▶ Herausforderung: Eine sinnvolle Integration in die Studienprogramme zu gestalten und die Bereitschaft von Lehrpersonal zur Teilnahme an einmaliger oder regelmäßiger Lehmobilität langfristig zu fördern, könnte herausfordernd sein. Sinnvolle Anreize für Hochschulen, Fakultäten und Lehrende werden hierbei eine zentrale Rolle spielen.
	<i>Partnerland</i> a. Innerhalb EU b. Außerhalb EU	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chance: Die EU-weite Lehrendenmobilität könnte organisatorische Aspekte erleichtern und könnte für bestimmte Zielgruppen oder Fakultäten die erste Wahl sein. Die Lehrendenmobilität außerhalb der EU mit langjährigen Kooperationspartnern kann angesichts der Komplexität und des Aufwands auf beiden Seiten das gegenseitige interinstitutionelle Vertrauen enorm stärken. ▶ Herausforderungen: Insbesondere die unterschiedlichen Versorgungssysteme können je nach Partnerland und Partnerregion eine besondere Herausforderung darstellen. Diese sollten geprüft und angemessen angegangen werden.

Referenzen

Kapitel 1: Kontext

- 1 Alternativ: Mobilität von Lehrenden; Mobilität zu Lehrzwecken.
- 2 Das HRK-Expertise-Manual „Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen“ (2020) stellt Aktivitäten an deutschen Hochschule vor, die spezifisch und strategisch der Ermöglichung und Unterstützung der Internationalen Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen dienen. Vgl. HRK (Hrsg.) (2020): Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen. Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen. http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk-expertise/3_Manuals/HRK-EXPERTISE-Manual_Outgoing-Mobilitaet.pdf.
- 3 Definition von Lehrpersonal: Alle Mitarbeiter_innen an deutschen Hochschulen, die eine Lehrtätigkeit an deutschen Hochschulen ausüben. Hierzu gehören wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aller Laufbahn und Qualifikationsstufen (Doktorand_innen und Post Docs mit Lehrverpflichtung) sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Professor_innen.
- 4 Der Begriff „ganzheitliche Internationalisierung“ wird hier im Sinne der im Jahr 2008 verabschiedeten Internationalisierungsstrategie der HRK verwendet. Vgl. HRK (Hrsg.) (2008): Die deutschen Hochschulen in der Welt und für die Welt. Internationale Strategie der Hochschulrektorenkonferenz – Grundlagen und Leitlinien. EntschlieÙung der 4. Mitgliederversammlung am 18.11.2008. https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Internationale_Strategie_der_HRK_01.pdf.
- 5 Nach den Daten des HSI-Monitors reisten zwischen Juni 2017 und Mai 2019 (Erasmus-Jahr 2018) im Rahmen der Erasmus+-Lehrendenmobilität insgesamt 3.097 Lehrkräfte aus Deutschland aus und 2.724 nach Deutschland ein. Das Erasmus-Jahr 2018 erstreckt sich von Juni 2017 bis Mai 2019 und stellt bis zur Veröffentlichung dieser Handreichung die aktuellste und aussagekräftigste Quelle für Zahlen zur Lehrendenmobilität vor der Corona-Pandemie dar. In den von den Reisebeschränkungen der Corona-Pandemie am stärksten betroffenen Jahren (2020, 2021) verhalten sich die Zahlen der Lehrendenmobilität wie folgt: 2020: 1.179 ausreisende Lehrkräfte insgesamt; 880 einreisende Lehrkräfte. Im Jahr 2021: 910 ausreisende Lehrkräfte insgesamt; 911 einreisende Lehrkräfte. Die Zahlen der Ein- und ausreisenden Lehrkräfte für die Jahre 2022 und 2023 sind bis zur Entstehung dieser Handreichung noch nicht erhoben worden. Vgl. dazu: DAAD / AvH / DFG / HRK (Hrsg.) (2020): Internationalität an deutschen Hochschulen: HSI-Monitor Gesamtbericht 2019/2020. https://www.hsi-monitor.de/content/uploads/2021/01/201215_HSI-Monitor_GB_2019_2020.pdf.
- 6 Nach Angaben des Wissenschaftsrates hielten sich im Jahr 2015 etwa 7 % des gesamten wissenschaftlichen Personals mit Mitteln der deutschen Wissenschaftsorganisationen zu Forschungs- und Lehrzwecken im Ausland auf. Eine genaue Zahl der Mobilitäten zum Zweck der Lehre im Jahr 2015 ist dabei nicht eindeutig abzuleiten. Vgl. dazu: Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2018): Empfehlungen zur Internationalisierung von Hochschulen. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7118-18.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 52.
- 7 Anzahl der outgoing-Mobilitäten im Erasmus+-Programm: im Jahr 2017 insgesamt 32.138; im Jahr 2018 insgesamt 33.104; im Jahr 2019 insgesamt 33.290. Vgl. <https://www.hsi-monitor.de/themen/erasmus-mobilitaet/studierende-praktikanten/ausreisende-und-einreisende-studierende/>.
- 8 Vgl. Hochschulmonitor HSI, S. 35: https://www.hsi-monitor.de/content/uploads/2021/01/201215_HSI-Monitor_GB_2019_2020.pdf.
- 9 Dass die Mobilität des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen auf einem niedrigeren Niveau als die der Studierenden liegt, bestätigt auch der Wissenschaftsrat. Vgl. dazu Wissenchaftsrat (Hrsg.) (2018): Empfehlungen zur Internationalisierung von Hochschulen. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7118-18.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 52.
- 10 Vgl. dazu exemplarisch § 3 der Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO). Verfügbar unter: <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-LVerpflVHA2004rahmen>.
- 11 Die hier benutzte Definition von Kurzzeit- und Langzeitmobilitäten basiert auf den Erasmus+-Richtlinien für Studierendenmobilität, die eine erste Referenz bieten: Langzeitmobilität wird dabei mit einer Dauer von 2 bis 12 Monaten definiert, während Kurzzeitmobilität eine Dauer von 5 bis 30 Tagen umfasst.

Kapitel 2: Dimensionen und Formate strukturell verankerter Lehrendenmobilität an Hochschulen

Kapitel 3: Status quo & Entwicklungsmöglichkeiten

- 12 Das Bekenntnis zu internationaler, insbesondere europäischer Zusammenarbeit legen alle Bundesländer in ihren Hochschulgesetzen ab. Vgl. dazu Landeshochschulgesetze: § 6 Abs. 1 LHG BW, Art. 2 Abs. 4 BayHG, § 4 Abs. 11 BerlHG, § 3 Abs. 5 BbgHG, § 4 Abs. 8 BremHG, § 3 Abs. 9 HmbHG, § 3 Abs. 9 HessHG, § 3 Abs. 8 LHG M-V, § 3 Abs. 1 Nr. 5 NHG, § 3 Abs. 6 HG NRW, § 2 Abs. 6 HochSchG RP, § 3 Abs. 9 S. 2 SHSG, § 5 Abs. 2 Nr. 10 SächsHSFG, § 3 Abs. 9 HSG LSA, § 3 Abs. 1 S. 7 HSG SH, § 5 Abs. 9 ThürHG.
- 13 Dienstaufgaben oder dienstliche Aufgaben sind diejenigen Aufgaben, die das Hochschulpersonal im Rahmen ihres Dienstverhältnisses als Beamte oder Angestellte zu erledigen haben. Vgl.: Thieme in Geis, Hochschulrecht in Bund und Ländern, Bd. 1. § 43, Rn. 30.
- 14 Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist, Kap. 1, Abs. 1, § 2.
- 15 HRG in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zusätzlich durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist.
- 16 Der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ nennt zwar internationale Gastprofessuren als mögliche Maßnahme, um das Ziel der Internationalisierung von Studium und Mobilität zu erreichen, nennt aber nicht ausdrücklich die outgoing-Mobilität von Lehrenden deutscher Hochschulen oder die Weiterentwicklung von Lehrmobilitätsformaten. Vgl. dazu die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Abs. 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, S. 7, Anlage 1. Abrufbar unter: <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/zukunftsvertrag>.
- 17 Das Programm zielt darauf ab, die Internationalisierung der deutschen Hochschulen zu fördern und die internationale Dimension in der Lehre zu stärken. Die Förderlinie der Gastlehrstühle befördert besonders die Integration von Auslandsbezügen zu Studiengängen. Die Förderlinie „Französische Gastdozenten“ zielt zur Stärkung der Studiengänge mit Frankreich ab. Mehr Informationen unter: www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/weiterfuehrende-infos-zu-daad-foerderprogrammen/gastdozentenprogramm/.
- 18 Lang- und Kurzzeitdozenten werden an staatlichen anerkannten ausländischen Hochschulen finanziert. Dabei haben alle vermittelten Hochschullehrenden im Rahmen der Hochschulordnung des Gastlandes die Aufgabe, das eigene Fach in Lehre und Forschung an der Gasthochschule zu vertreten. Mehr Informationen: <https://www.daad.de/de/im-ausland-studieren-forschen-lehren/lehren-im-ausland/dozenten/kurz-und-langzeitdozenten/>.
- 19 Mehr Informationen unter: <https://eu.daad.de/infos-fuer-hochschulen/programmlinien/foerderung-von-mobilitaet/de/>.
- 20 Vgl. § 6 Abs. 4 LHG BW; Art. 59 Abs. 2 BayHIG; § 16 Abs. 2 BremHG; § 35 Abs. 2 S. 4 HG NW.
- 21 In besonderen Fällen langfristiger akademischer Zusammenarbeit haben einzelne Hochschulen die Idee der „Brückenprofessur“ eingerichtet, um Professor:innen die Möglichkeit zu geben, gleichzeitig an zwei Hochschulen in Forschung und Lehre tätig zu sein. Es ist jedoch anzumerken, dass die erfolgreiche Umsetzung eines solchen personengebundenen Modells in Zusammenarbeit mit ausländischen Partneruniversitäten eine intensive und sorgfältige Planung erfordert.
- 22 Detaillierte Informationen zur Kapazitätsberechnung sind in den Hochschulzulassungsgesetzen sowie in den Kapazitätsverordnungen (KapVO) der jeweiligen Bundesländer beinhaltet. Vgl. exemplarisch das Gesetz über die Zulassung zum Hochschulstudium in Nordrhein-Westfalen (Hochschulzulassungsgesetz 2019 – HZG) unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&bes_id=41405&aufgehoben=N sowie die Verordnung zur Ermittlung der Aufnahmekapazität an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen für Studiengänge außerhalb des zentralen Vergabeverfahrens (Kapazitätsverordnung Nordrhein-Westfalen 2017 – KapVO NRW 2017) unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=71020170529104738830.
- 23 Eine Ausnahme bilden in diesem Zusammenhang oft die Vereinbarungen über Joint- oder Double-Degree-Studienprogramme, in denen die Mobilität der Lehrenden neben der Mobilität der Studierenden bereits im Konzept der Studiengänge berücksichtigt wird. Die Praxis einer detaillierteren Kooperationsvereinbarung für die Lehrendenmobilität scheint in internationalen bilateralen oder Partnerschaftsabkommen zwischen Hochschulen noch nicht allzu weit verbreitet zu sein.

- 24 Lehrimporte sind Lehrangebote, die von einer Lerneinheit der Partnerhochschule einer anderen Lerneinheit der Heimathochschule zur Verfügung gestellt werden (z. B. originär für ihren Studiengang oder ihre Studiengänge). Lehrexporte sind dementsprechend solche, die von einer Lerneinheit der Heimathochschule einer anderen Lerneinheit beim Partner zur Nutzung angeboten werden. Lehrimporte und -exporte können sich auf bestimmte Fachgebiete, Studiengänge oder thematische Schwerpunkte konzentrieren, je nach den Zielen und Vereinbarungen zwischen den Kooperationspartnern.
- 25 Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2018): Empfehlungen zur Internationalisierung von Hochschulen.
https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7118-18.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 52f.
- 26 Insbesondere relevant für Lehrpersonal deutscher Hochschulen, die keine deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit besitzen sowie auch ggf. relevant bei längeren Lehrendenmobilitätsformaten außerhalb der EU.
- 27 Für eine Prozessbeschreibung zur Internationalisierung der Verwaltung vgl. HRK (Hrsg.) (2021): Personalentwicklung zur Internationalisierung der Verwaltung. Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen.
https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk-expertise/3_Manuals/HRK20001_Expertise_Manual_Verwaltung_web.pdf.
- 28 Abzugrenzen sind die vorliegenden Modelle von einer Abordnung, wie sie an deutschen Hochschulen in anderen Kontexten Anwendung findet, da diese derzeit immer an den Dienstherrn Bund oder Land gebunden ist (§ 14 Abs. 1 BeamtStG) und sich demzufolge nur für Tätigkeiten in Deutschland oder bei einem Dienstherrn eignet, der im Bundesgebiet zulässig ist.

Impressum

Strukturelle Verankerung von Lehrendenmobilität in internationalen Kooperationen: Strategien und Praktiken

Handreichung

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der
Internationalisierung optimieren

Ahrstraße 39, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 8 87-0
Fax: 0228 / 8 87-1 10
advance@hrk.de
www.hrk.de/advance

Redaktion:
Laura Lizarazo
Alexandra Feisthauer

Lektorat:
Johanna Schlösser

Illustration:
agentur rubbeldiekatz GmbH

Gestaltung:
The Office Cross Media GmbH

Bonn, Februar 2024

ISBN: 978-3-949305-11-5

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen –
auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher
Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK).
Trotz sorgfältiger Prüfung übernimmt die HRK keine Gewähr
für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereit-
gestellten Informationen der abgedruckten Texte.



HRK Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen

Gefördert vom

