
Leitlinie der Bielefeld School of Education zur Förderung und Integration von Lehrkräften im Hochschuldienst

(1. Fassung, Stand Oktober 2025)

Federführend:

Prof. Dr. Birgit Lütje-Klose (für den BiSEd-Vorstand)
Prof. Dr. Thomas Rottmann (für den BiSEd-Vorstand)
Dr. Carolin Dempki (für die BiSEd-Geschäftsstelle)

Kontakt:

Dr. Carolin Dempki
Tel.: + 49 521 / 106-4244
Mail: carolin.dempki@uni-bielefeld.de

Funktionsadresse:
[**bised-abordnung@uni-bielefeld.de**](mailto:bised-abordnung@uni-bielefeld.de)

LiH-Website:



<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfer-vernetzung/abgeordnete-lehrkraefte/>

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Vorbemerkungen zum Hintergrund dieser Leitlinie	4
Rolle und Aktivitäten der BiSEd im Abordnungsprozess	6
Abgeordnete Lehrkräfte an der Universität Bielefeld in Zahlen	7
Empfehlungen und Maßnahmen zur Unterstützung von LiH.....	8
Empfehlung 1: Bevorzugt Vollabordnung zur Reduzierung von Doppelbelastungen sowie von zeitlichen und organisatorischen Zwängen	8
Empfehlung 2: Beratung zur Qualifizierung noch vor Dienstantritt sowie klare Abstimmung von Motiven und Karrierezielen	9
Empfehlung 3: Ausschreibung eines praxisrelevanten Qualifikationsthemas und dessen Ausschärfung und Konkretisierung unter Einbezug der LiH	10
Empfehlung 4: Onboarding und intensive professorale Betreuung des Qualifikationsvorhabens vor allem in der Anfangszeit	11
Empfehlung 5: Kollegiale Unterstützung in einer AG-spezifisch organisierten Einarbeitungsphase insbesondere mit Blick auf die Lehre	12
Empfehlung 6: Initiierung von Entlastungsmöglichkeiten und Freiräumen für das Qualifikationsprojekt in Absprache mit der LiH	13
Empfehlung 7: Explizite Adressierung von LiH als Nachwuchsforschende mit entsprechender Einbindung in den Forschungskontext	15
Empfehlung 8: Perspektivgespräche und regelmäßige Gespräche zum Promotionsfortschritt proaktiv anbieten.....	16
Empfehlung 9: Nachhaltige Theorie-Praxis-Verzahnung durch Fortbestehen des Austausches und Kontakts nach Beendigung der Abordnung	17
ANHANG.....	18
Hintergrundinformationen zu den formalen Regelungen der Abordnung und zu den Aufgaben von Lehrkräften im Hochschuldienst	18
Abordnungspraxis NRW nach geändertem Abordnungserlass vom 28.03.2022	20

Zusammenfassung

Lehrkräfte, die für eine begrenzte Zeit an die Hochschule abgeordnet sind (im folgenden LiH), sind eine bedeutende Größe in der universitären Lehrkräfteausbildung. Jedoch sind die formalen Anforderungen für Abordnungen gestiegen und der (zeitliche) (Qualifikations-)Druck auf die LiH hat sich deutlich erhöht.

Um LiH gute Arbeits- und Qualifikationsbedingungen während ihrer Abordnungen bieten zu können, haben sich die Fächer der Universität Bielefeld in einem Austauschtreffen am 29. April 2025 auf verschiedene Maßnahmen verständigt. Die vorliegende, unter Federführung der Bielefeld School of Education (BiSEd) entstandene Leitlinie bündelt diese vereinbarten Maßnahmen in Form von neun Empfehlungen mit Fokus auf Qualifizierung (Promotion/ Habilitation) der LiH:

1. Bevorzugt Vollabordnung zur Reduzierung von Doppelbelastungen sowie von zeitlichen und organisatorischen Zwängen
2. Beratung zur Qualifizierung noch vor Dienstantritt sowie klare Abstimmung von Motiven und Karrierezielen
3. Ausschreibung eines praxisrelevanten Qualifikationsthemas und dessen Ausschärfung und Konkretisierung unter Einbezug der LiH
4. Onboarding und intensive professorale Betreuung des Qualifikationsvorhabens vor allem in der Anfangszeit
5. Kollegiale Unterstützung in einer AG-spezifisch organisierten Einarbeitungsphase insbesondere mit Blick auf die Lehre
6. Initiierung von Entlastungsmöglichkeiten und Freiräumen für das Qualifikationsprojekt in Absprache mit der LiH
7. Explizite Adressierung von LiH als Nachwuchsforschende mit entsprechender Einbindung in den Forschungskontext
8. Perspektivgespräche und regelmäßige Gespräche zum Promotionsfortschritt proaktiv anbieten
9. Nachhaltige Theorie-Praxis-Verzahnung durch Fortbestehen des Austausches und Kontakts nach Beendigung der Abordnung

Vorbemerkungen zum Hintergrund dieser Leitlinie

Lehrkräfte, die für eine begrenzte Zeit an die Hochschule abgeordnet sind (im folgenden LiH), sind sowohl in quantitativer Hinsicht wegen des hohen Lehrdeputats (13 LVS bei Vollabordnung) als auch in qualitativer Hinsicht aufgrund ihrer fundierten Praxiserfahrungen ausgesprochen bedeutsam für die universitäre Lehrkräfteausbildung.

LiH sind eine zentrale Ressource für die erste Phase der Ausbildung von Lehrer*innen und für die Schul- und Unterrichtsentwicklung. Sie ermöglichen einen authentischen Feldzugang zur Schule, können als Gatekeeper zum Forschungsfeld Schule fungieren, weil sie als Zugehörige „gelesen“ werden und können i.d.R. auch sehr gut die Machbarkeit bzw. Durchführbarkeit von Studien im schulischen oder unterrichtlichen Setting einschätzen. Sie sind somit auch bedeutsam für die Vernetzung in die (Schul-) Region und für den Aufbau und Erhalt von Kooperationen mit Schulen und schulnahen Akteur*innen.

Ihre Relevanz steht außer Frage. Gleichzeitig ist diese Gruppe besonderen Herausforderungen, um nicht zu sagen, Belastungen während ihrer Abordnung ausgesetzt, die auch dazu führen, dass weder die LiH selbst noch die beteiligten Institutionen (Universität, Schulen usw.) ihr Potential voll ausschöpfen. Auch besteht dadurch mitunter die Gefahr einer vorzeitigen Beendigung der Abordnung.

Insbesondere durch die Nachschärfung des ministeriellen Erlasses sind die formalen Anforderungen für Abordnungen ab 2022 gestiegen und der (zeitliche) (Qualifikations-) Druck auf die LiH hat sich deutlich erhöht. Binnen des ersten halben Jahres nach Abordnungsbeginn muss eine Projektskizze bzw. ein Exposé des Qualifikationsvorhabens mit einem Arbeits- und Zeitplan für vier Jahre nachgereicht werden, sofern dies nicht bereits mit der Ausschreibung der Abordnungsstelle durch die Hochschule erfolgt ist. Erst auf dieser Grundlage wird die befristete Abordnung von zunächst einem Jahr, um weitere drei Jahre, auf insgesamt vier Jahre verlängert. Im Anschluss daran besteht bei entsprechend fortgeschrittenem Arbeitsstand der Qualifikationsarbeit die Möglichkeit, die weitere Verlängerung der Abordnung um zwei Jahre, auf dann insgesamt sechs Jahre, zu beantragen.

Die Bielefeld School of Education (BiSEd) hat auf diese Verschärfung frühzeitig reagiert; sie unterstützt und begleitet die LiH seit 2022 besonders intensiv. Etabliert wurde u.a. eine Begrüßungs- und Informationsveranstaltung der BiSEd für neu abgeordnete Lehrkräfte als ein zentrales Onboarding-Element. Zudem wird sukzessive ein Qualifizierungsangebot für LiH über das BiSEd-GraduiertenNetzwerk aufgebaut.

Am 29. April 2025 fand auf Einladung des BiSEd-Vorstands ein fach- und fakultätsübergreifendes Austauschtreffen zum Thema „Abordnete Lehrkräfte an der Uni Bielefeld“ statt. Der Termin diente dazu, die Kolleg*innen in den Fächern, die abgeordnete Lehrkräfte beschäftigen, über die Rahmenbedingungen der LiH zu informieren und gemeinsam Maßnahmen zu eruieren, um LiH in den Arbeitseinheiten der Fakultäten gut zu integrieren und zu unterstützen. Die vorliegende, unter Federführung der BiSEd entstandene Leitlinie bündelt die vereinbarten Maßnahmen und bietet allgemeine und spezifische Informationen zur Abordnung von Lehrkräften in den Hochschuldienst und an die Universität Bielefeld. Insofern dient sie auch dazu, organisatorische Fragen zur Abordnung zu beantworten. Vor allem ist sie aber unter der Prämisse entstanden, gemeinsam gute Bedingungen für LiH zu schaffen, damit sich diese in einem angemessenen Zeitraum (1+3+2 Jahre) erfolgreich weiterqualifizieren und ihr Potential für die Lehrkräftebildung und den Theorie-Praxis-Transfer voll ausschöpfen können.

Rolle und Aktivitäten der BiSEd im Abordnungsprozess

Die BiSEd berät und informiert die Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften zu Abordnungen, spricht Empfehlungen aus (etwa durch die vorliegende Leitlinie) und unterstützt bei der (erneuten) Ausschreibung sowie bei der Beantragung eigenfinanzierter Abordnungsstellen beim Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) und bei Verlängerungsanträgen (etwa mit Textbausteinen, Beispielen, Erfahrungswerten etc.).

Sämtliche Anträge, welche Abordnungen betreffen, sind außerdem zunächst bei der BiSEd-Geschäftsführung via bised-abordnung@uni-bielefeld.de einzureichen, damit sie vom BiSEd-Vorstand geprüft werden können, bevor sie ans MSB weitergeleitet werden.

Speziell von Mitarbeitenden der BiSEd-Geschäftsstelle werden Lehrkräfte im Hochschuldienst und abordnungsinteressierte Lehrkräfte fachübergreifend beraten und informiert, etwa durch die Begrüßungs- und Informationsveranstaltung für neu abgeordnete Lehrkräfte, die Handreichung und die [Homepage](#). Unterstützt werden sie darüber hinaus durch das speziell auf sie [zugeschnittene LiH-Qualifizierungsangebot](#), das ins [BiSEd-GraduiertenNetzwerk](#) integriert ist und von dessen [Leitung](#) koordiniert wird. Insbesondere beim Verfassen der Projektskizze und der Erstellung des Arbeits-/Zeitplanes erfahren die LiH Unterstützung durch einen Schreib-/Exposé-Workshop im Rahmen der [Bielefelder Herbstworkshops](#).

Zuständig ist die BiSEd außerdem für das Monitoring der LiH.

Im Zuge der Nachschärfung des ministeriellen Erlasses zur Abordnung von Lehrkräften hat die BiSEd das Monitoring der LiH ausgeweitet, indem beispielsweise die Kohorten ab 2022 regelmäßig durch die BiSEd befragt werden: Dies geschieht durch eine Online-Befragung der LiH im ersten halben Jahr ihrer Abordnung (t1) und im (vor-)letzten halben Jahr ihrer vierjährigen Abordnung (t2) sowie durch „Halbzeitgespräche“ zwei Jahre nach Beginn der Abordnung. Um zukünftig noch besser auf die Bedarfe und Besonderheiten von abgeordneten Lehrkräften eingehen, Entscheidungen für diese Gruppe besser treffen zu können und sprechfähig gegenüber dem Ministerium etc. zu sein, soll das Monitoring weiter ausgebaut und

systematisiert werden. Dabei soll nicht nur erfasst werden, wer wie wo wann und wie lange abgeordnet ist, sondern es soll auch über die Zeit der Abordnung hinaus dokumentiert werden, welche berufliche Laufbahn die ehemaligen LiH einschlagen und ob und wann sie ihre Promotion oder Habilitation abschließen.

Abgeordnete Lehrkräfte an der Universität Bielefeld in Zahlen

Die Universität Bielefeld verfügt über 15 reguläre Abordnungsstellen mit so genanntem „Stellenhut“¹. Diese vom Land NRW zugeordneten Stellen verursachen keine unmittelbaren, sondern nur durchlaufende Kosten. Daneben gibt es eigenfinanzierte Abordnungsstellen ohne „Stellenhut“². Diese müssen direkt durch den Haushalt der Universität (oder ggf. Sondermittel, wie LABG und/oder das Landesprogramm Sonderpädagogik) finanziert werden.

Zum Stichtag 31.01.2025 waren an der Uni Bielefeld 34 Personen als abgeordnete Lehrkräfte tätig: 23 Personen auf Abordnungsstellen mit Stellenhut (davon 7 vollabgeordnet, 16 teilabgeordnet) und 11 Personen auf Abordnungsstellen ohne Stellenhut (davon 7 vollabgeordnet, 4 teilabgeordnet). 20 der insgesamt 34 Personen gehören den Kohorten 2022, 2023 und 2024 an, die übrigen 14 Personen sind LiH aus früheren Kohorten mit Abordnungsbeginn vor 2022.³

¹ Die Stellenhüte wurden in der Vergangenheit durch das Land NRW den verschiedenen lehrer*innenbildenden Hochschulen in einem fixen Umfang zugeordnet.

² Das Ministerium für Schule und Bildung offeriert den Universitäten des Landes die Möglichkeit, auf eigene Kosten zusätzliche Abordnungsstellen zu schaffen oder bestehende eigenfinanzierte Stellen zu verlängern. Die Schaffung solcher Stellen ist an Bedingungen geknüpft und werden in einem kompetitiven Verfahren vergeben.

³ Ergänzend ein diversitätssensibler Blick an dieser Stelle: I.d.R. haben wir es mit vorwiegend weiblich zu lesenden Personen zu tun, und aufgrund der erforderlichen „fundierte Praxiserfahrungen“ mit Personen in einem höheren Lebensalter (etwa ab Anfang/Mitte 30 und älter), die sich oftmals in einer anderen Lebensphase (Familienplanung/-gründung; kleine Kinder) als Promovierende auf Qualifikationsstellen befinden.

Empfehlungen und Maßnahmen zur Unterstützung von LiH

Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen und Empfehlungen fußen auf den bisherigen BiSEd-Befragungsergebnissen und Erfahrungswerten der Fächer, die LiH einstellen. Neben der tatsächlichen Abordnungszeit beziehen sich die Empfehlungen auch auf die Zeit VOR einer Abordnung (Beantragung und Ausschreibung einer Abordnungsstelle, Auswahl einer Lehrkraft für eine Abordnungsstelle etc.) und die Zeit NACH der Abordnung. Differenziert wird zudem insbesondere nach den Aufgaben Lehre und Forschung/ Qualifizierung. Es wird außerdem auf die jeweiligen Herausforderungen und Besonderheiten der LiH verwiesen. Insgesamt orientieren sich die Maßnahmen an den Vorgaben im Abordnungserlass (RdErl. v. 17.10.2000 mit Änderungen v. 28.03.2022) des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) des Landes Nordrhein-Westfalens und dienen insbesondere der universitätsseitigen Unterstützung der LiH mit Blick auf deren wissenschaftliche Qualifizierung in Form einer Promotion oder Habilitation.

Empfehlung 1: Bevorzugt Vollabordnung zur Reduzierung von Doppelbelastungen sowie von zeitlichen und organisatorischen Zwängen

Der größte Teil der LiH an der Uni Bielefeld ist teilabgeordnet (65% der LiH aus den Kohorten 2022/2023/2024). Damit gehen spezifische Herausforderungen einher, angefangen von der „*Teilung in zwei Kollegien*“ (LiH 2023_t1, F3.9) über Konsequenzen für Urlaubszeiten (Schulferien vs. vorlesungsfreie Zeiten) bis hin zu eingeschränkten Teilnahmemöglichkeiten z.B. an Tagungen.

„Ich bin in einer Teilabordnung. Die Schule und die Universität unter einen Hut zu bringen, stellt sich als große Herausforderung dar. Es fühlt sich manchmal so an, als ob keiner der Berufe ‚richtig‘ gemacht wird.“ (LiH 2024_t1, F3.9)

Von den Betroffenen verlangt die Teilabordnung ein sehr gutes Zeitmanagement und Organisationsvermögen, teilweise sogar private Einbußen.

Bei einer (erneuten) Ausschreibung einer Abordnungsstelle sind diese herausfordernden Aspekte zu berücksichtigen und in die Überlegungen im Hinblick auf Voll-/Teilabordnung einzubeziehen. Denn für LiH in Teilabordnung ergeben sich aus diesen zeitlichen und organisationalen Zwängen gerade im Hinblick auf eine

Promotion zusätzliche Belastungen bzw. Nachteile. Deshalb sollte, unter Berücksichtigung der jeweiligen fakultären Möglichkeiten und der individuellen Wünsche der LiH, geprüft werden, ob eine Vollabordnung möglich ist.

Empfehlung 2: Beratung zur Qualifizierung noch vor Dienstantritt sowie klare Abstimmung von Motiven und Karrierezielen

Gerade im Hinblick auf den gewachsenen Stellenwert der Weiterqualifizierung in Form einer Promotion bzw. Habilitation sollten einerseits Vollabordnungen favorisiert werden, um bessere Qualifikationsbedingungen schaffen zu können. Andererseits sollte das Kriterium „**deutlich erkennbares wissenschaftliches Qualifikationsinteresse**“ bei der Auswahl der Bewerber*innen und der Stellenbesetzung explizit herangezogen werden. Es empfiehlt sich, offene Gespräche über Abordnungsmotive, Karriereperspektiven⁴ und individuelle Qualifikationsziele (Promotion; praxisorientierte Publikationen; Konzeptentwicklung; Qualifizierung für Hochschullehre bzw. Auf- und Ausbau von Lehrkompetenzen) zu führen, damit beide Seiten ihre Erwartungen abgleichen können. Diese Gespräche sollten von Zeit zu Zeit wiederholt werden, da sich erfahrungsgemäß die Perspektive der LiH verändert, je länger sie sich im System Uni bewegen.

Insbesondere dann, wenn vor der Abordnung noch keine Informationen zur geplanten Qualifizierung vorgelegen hat und die Lehrkraft deshalb „zunächst befristet für ein Jahr“ (Absatz 12 des RdErl. v. 17.10.2000 mit Änderungen v. 28.03.2022) abgeordnet wird, sollte auf das überfachliche Beratungs- und Informationsangebot der BiSEd hingewiesen werden. Darüber hinaus sollte der zukünftigen LiH noch **vor Abordnungsbeginn eine Promotionsberatung durch die designierte Betreuungsperson** angeboten werden. Denn in dem Fall muss die LiH innerhalb von sechs Monaten ab Abordnungsbeginn ein Qualifikationsvorhaben in Form einer Projektskizze mit Arbeits- und Zeitplan nachreichen, um eine Verlängerung ihrer Abordnung auf insgesamt vier Jahre zu erwirken. Entsprechend frühzeitig sollte mit ihr deshalb über inhaltliche Interessen, Erwartungen und **Machbarkeit** gesprochen

⁴ Zu beachten ist, dass die Abordnungszeiten i.d.R. nicht auf „Schulzeiten“ angerechnet werden, was spätere Karrieremöglichkeiten im System Schule (z.B. Fachleitung; Schulleitungsteam etc.) erschwert, da sogenannte „Sprungbewerbungen“ von einer A13- auf eine A15-Stelle nicht zulässig sind.

werden. Neben der Wahl des Qualifikationsthemas ist die Frage, ob eine empirische oder eine theoretische oder konzeptionelle Arbeit angestrebt wird, von Bedeutung. In beiden Fällen bedarf es unterschiedlicher Formate einer (oft unerwartet umfangreichen) Weiterqualifikation und Einarbeitung, die ggf. herausfordernd sein kann. Vor allem das empirische Forschen⁵ stellt sich für viele LiH als besonders herausfordernd dar (vgl. LiH_t1, F3.9). Auch sollte geprüft werden, ob sich das Qualifikationsvorhaben sinnvoll in ein laufendes Forschungsprojekt integrieren lässt und bereits erhobene Daten für die Fragestellung genutzt werden können. Ein weiterer Entscheidungsfall betrifft die Form der schriftlichen Qualifikationsleistung – Monographie versus Kumulus. Für LiH durchaus attraktiv und empfehlenswert ist sicherlich das **publikationsbasierte bzw. kumulative Promovieren**; zum einen als eine Möglichkeit für die Durchgliederung des Projekts in kleinere Projektabschnitte und zum anderen, um einen Nachweis über bereits erbrachte Leistungen gegenüber dem Ministerium zu haben, wenn es um die zweijährige Verlängerung der Abordnung geht. Darüber hinaus hat die LiH, sollte sie ihre Abordnung vorzeitig beenden, über die Publikationen Qualifizierungsnachweise, die auch in anderen beruflichen Kontexten von Relevanz sein können. Auch sollte die fristgerechte Einreichung der Projektskizze/ des Exposés zum Qualifikationsvorhaben sichergestellt und die LiH bei der Erstellung unterstützt und auf Angebote wie etwa den Schreib-/Exposé-Workshop des BiSEd-GraduiertenNetzwerkes hingewiesen werden.

Empfehlung 3: Ausschreibung eines praxisrelevanten Qualifikationsthemas und dessen Ausschärfung und Konkretisierung unter Einbezug der LiH

Mit Blick auf die vulnerable Anfangsphase lautet eine grundsätzliche Empfehlung, **bereits im Rahmen der Antragsstellung ein praxisrelevantes Qualifizierungsvorhaben – so konkret wie nötig – darzulegen** und „Art und Umfang der vorgesehenen Aufgaben, insbesondere auch die Sicherstellung der wissenschaftlichen Betreuung für eine geplante Qualifizierung sowie de[n] Arbeits- und

⁵ Zur niedrigschwelligen Vorbereitung sind die von der AG12, Fakultät für Erziehungswissenschaften entwickelten Moodle-Kurse EMMA und MIKA sehr empfehlenswert. Von MIKA für qualitative Forschungsvorhaben gibt es derzeit nur eine Beta-Version. Auf Anfrage bekommt man aber den Eingabeschlüssel.

Zeitplan (mindestens in Halbjahresschritten), im Einzelnen anzugeben“ (Absatz 11 des RdErl. v. 17.10.2000 mit Änderungen v. 28.03.2022). Zwar beschränkt dies die zukünftige LiH in der Wahl ihres Qualifikationsthemas, doch würde sie durch eine vorgegebene thematische Ausrichtung zeitlich auch entlastet. Aus den BiSEd-Befragungsergebnissen, den „Halbzeitgesprächen“ und Erfahrungswerten geht hervor, dass insbesondere die Themenfindung und -fokussierung als besonders herausfordernd erlebt werden. Als Gründe werden zum einen die vielen anderen Aufgaben genannt, die man als LiH hat, und zum anderen die Ausgangslage, dass man vor der Abordnung als Vollzeitlehrkraft meist nicht auf dem aktuellen Stand des wissenschaftlichen Diskurses sei und deshalb wenig über aktuelle Forschungstrends und Desiderate im Bilde sei. Außerdem fehle es an Zeit, um in Ruhe über ein Thema nachzudenken. Insbesondere wenn (wieder) eine Teilabordnung vorgesehen ist, sind eine klare Definition und Konkretisierung des Forschungskontextes deshalb dringend anzuraten. Wenngleich die selbstständige Entwicklung einer wissenschaftlichen Fragestellung und eines Forschungsdesigns als maßgeblicher Teil der Qualifizierung gilt, nimmt man einen immensen Zeitdruck aus dem ersten halben Jahr der Abordnung heraus, wenn bereits im Rahmen der Antragsstellung ein Qualifizierungsvorhaben dargelegt wird. Dessen Ausschärfung und Konkretisierung sollte dann unter Einbeziehung der abzuordnenden Lehrkraft zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen und die oben genannten Aspekte berücksichtigen.

Empfehlung 4: Onboarding und intensive professorale Betreuung des Qualifikationsvorhabens vor allem in der Anfangszeit

Um den LiH den Start an der Universität Bielefeld zu erleichtern, findet durch die BiSEd jährlich im August⁶ ein **Onboarding in Form einer Begrüßungs- und Informationsveranstaltung** statt. Die neuen LiH erfahren mehr über die Aufgaben der BiSEd, über die Lehrer*innenbildung an der Universität Bielefeld und über ihre Abordnung. Das Treffen soll außerdem ausreichend Gelegenheit geben, sich auszutauschen und miteinander zu vernetzen. Darüber hinaus lernen die LiH das

⁶ Einzelne LiH, die zum 01.02. ihre Abordnung beginnen, erhalten ein individuelles Onboarding durch die BiSEd.

BiSEd-GraduiertenNetzwerk kennen, mit dessen Angeboten die BiSEd sie während ihrer Promotionszeit unterstützen möchte.

Rechtzeitig vor dem offiziellen Abordnungsbeginn – sprich vor dem 01.08. bzw. 01.02. – sind die Einbindung in die jeweilige Arbeitsgruppe bzw. den jeweiligen Arbeitsbereich zu organisieren. Außerdem sollte ergänzend zu dem Onboarding durch die BiSEd unbedingt zeitnah(!) ein **Onboarding in den jeweiligen Arbeitsbereich/ die Arbeitsgruppe** erfolgen.

Zudem ist insbesondere in der vulnerablen Anfangsphase – sprich dem ersten (halben) Jahr der Abordnung – eine **intensive professorale Betreuung v.a. in Bezug auf das Qualifikationsvorhaben** ausgesprochen wichtig. So geht aus den BiSEd-Befragungsergebnissen und Erfahrungswerten hervor, dass sich die LiH rückblickend eine viel engere Begleitung in der Forschung zu Beginn ihrer Abordnung gewünscht hätten. Sich unter Zeitdruck ein eigenes Forschungsthema zu überlegen sei, nicht zuletzt wegen der vielen anderen Aufgaben, sehr herausfordernd gewesen, ebenso wie dessen Konkretisierung und die Erstellung eines Arbeitsplanes. Insofern sollte ein noch deutlicherer Fokus auf die Qualifizierung gelegt und die LiH gerade in dieser vulnerablen Phase (noch) intensiver betreut und begleitet werden. Gleichzeitig sind die LiH zeitlich in dieser frühen Phase viel stärker als bislang in Bezug auf andere Aufgaben zu entlasten (z.B. durch Lehrreduktion oder Teamteaching). Es ist davon auszugehen, dass sich diese Investition zu Beginn langfristig auszahlt (kontinuierliche Weiterarbeit an der Qualifikationsarbeit und damit weniger „Frust“ aufseiten der LiH; Qualität des Promotionsprojekts; erfolgreicher Abschluss nach vier bis sechs Jahren wahrscheinlicher).

Empfehlung 5: Kollegiale Unterstützung in einer AG-spezifisch organisierten Einarbeitungsphase insbesondere mit Blick auf die Lehre

Idealerweise werden der zukünftigen LiH eine **Einarbeitungspatin/ ein Einarbeitungspate** zur Seite und Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt.

Es bietet sich an, über diese*n Mentor*in auch ein **Hospitieren in der Lehre und Team Teaching** mindestens für das erste Semester zu organisieren. Hierbei ist frühzeitig (also am besten vor Ausschreibung der Abordnungsstelle) zu prüfen,

inwiefern dies für beide Parteien auf das jeweilige Lehrdeputat angerechnet werden kann.⁷ Auch sollten die LiH gerade in den ersten beiden Semestern in der Lehrplanung und vor allem in der Auswahl der „richtigen“ Seminare (Synergien zum Qualifikationsvorhaben) unterstützt, d.h. qualifikationsnah im Forschungsfeld lehren können, und auf die Möglichkeit der Wiederholung von Seminaren hingewiesen werden. Daneben empfiehlt sich ein sukzessiver Aufbau eines „Lehr-Fundus“ bzw. die Bereitstellung vorbereiteter Seminare und das nicht nur für LiH. Für LiH sollte außerdem die Möglichkeit Blockseminare anzubieten vereinfacht werden.

Empfehlung 6: Initiierung von Entlastungsmöglichkeiten und Freiräumen für das Qualifikationsprojekt in Absprache mit der LiH

Eine Entlastung in Form einer (zu begründenden⁸) **temporären Reduktion des Lehrdeputats**⁹ sollte frühzeitig – weit vor Abordnungsbeginn – geprüft und in der Lehrplanung berücksichtigt werden. Sofern die LiH noch nicht vollständig mit all ihren Stunden in ihrem ersten Semester in der Lehrplanung berücksichtigt ist, könnte man das Lehrdeputat in dieser sensiblen Anfangsphase reduzieren oder die LiH fürs Hospitieren einplanen.

LiH sollten nach Möglichkeit nicht in erster Linie in Seminaren mit hoher Teilnehmer*innenzahl und damit oft auch mit hoher Prüfungslast eingesetzt werden, um genügend Freiräume für ihre Qualifikationsarbeit zu haben. Es empfiehlt sich, die Punkte Teilnehmer*innenzahl und Anwesenheit – auch mit Blick auf die damit

⁷ Hinweis: In der Fakultät für Erziehungswissenschaft kann beispielsweise Team Teaching zur Einarbeitung von „neuen“ Lehrenden beantragt werden. Eingeführt wurde diese Möglichkeit im Zuge des ZLL-Projekts „richtig einsteigen“. Bewilligt werden dabei maximal drei Teamteaching-Projekte pro Semester. Zum Ausgleich investiert die Fakultät in drei Lehraufträge.

⁸ Mögliche Argumente für eine Lehrreduktion: „Die LiH XY ist zuständig für die Kooperation mit Schulen ...“; „Die Praxisexpertise der LiH soll in die Lehrveranstaltungen anderer Lehrenden eingebunden werden ... (z.B. durch Inputs zu praxisrelevanten Themen wie Umsetzung von Inklusion, Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit etc.).“

⁹ Eine Lehrreduktion hat de facto keine kapazitätsrechtlichen, sehr wohl aber lehrplanerische Konsequenzen, die einzuplanen sind. Beispiel: Die Reduzierung von 13 LVS auf 11 LVS hieße, dass zur Ermittlung des Lehrangebotes weiterhin 13 LVS in die Kapazitätsberechnung eingehen. Für die Lehrplanung bedeutet es aber, dass 2 LVS (z.B. ein Seminar) wegfallen – dies muss in der Lehrplanung berücksichtigt werden, z.B. indem: a) turnusmäßig nur bestimmte Seminare angeboten werden oder b) Seminargrößen anderer Seminare erhöht werden.

verbundene Prüfungslast – im Vorfeld mit den LiH zu besprechen und sich über empfehlenswerte Umgangsweisen mit diesen Punkten auszutauschen.

Die Vorstellungen und Wünsche der LiH berücksichtigend, sollten LiH vor allem in praxisnahen Lehrveranstaltungen und rund ums Praxissemester sowie für einführende BA-Seminare und Übungen eingesetzt werden (und i.d.R. nicht in Grundlagenveranstaltungen). Relevant ist in dem Zusammenhang auch, Interesse an der Lehre der LiH zu zeigen und ihrem Wunsch nach kollegialem Feedback zu ihrer Lehrtätigkeit regelmäßig nachzukommen.

Organisatorisch gesehen, ist es empfehlenswert einige **Lehrveranstaltungen** zu **blocken** und die anderen Lehrveranstaltungen auf ca. zwei Tage pro Woche während der Vorlesungszeit zu verteilen, um ausreichend Zeit für die Promotion zur Verfügung zu haben. Auch sollten **Synergien zwischen Lehre, Betreuung von Abschlussarbeiten und dem Qualifikationsprojekt** (z.B. über die Themen, die Literatur und die Forschungsmethoden) hergestellt und Kooperationen mit anderen Lehrenden und Informationen und Materialien untereinander ausgetauscht werden.

Bei allen Entlastungsmöglichkeiten, die die Lehre betreffen, ist jedoch der Stellenwert, den die Lehre für die LiH einnimmt und ihr persönlicher Anspruch, zu berücksichtigen:

*„Lehre Lehre sein lassen, um mehr Zeit für die Diss zu haben – das kann ich nicht! Dafür bin ich zu sehr Lehrer*in.“* (LiH-Zitat)

„Ich will keine 0815 Lehre machen.“ (LiH-Zitat)

In der Regel ist die Lehre das vordergründige Interesse der LiH. So besteht oft der Wunsch, etwas „Eigenes“ (eine eigene Lehrveranstaltung) zu planen und ggf. auch mal den Seminartyp zu wechseln, um sich ein entsprechendes Lehrportfolio aufzubauen, obwohl es zeitökonomisch sinnvoller wäre gleiche Veranstaltungen parallel bzw. wiederholt anzubieten, Veranstaltungen zu doppeln und beim einmal gewählten Seminartyp, in den man sich eingearbeitet hat, zu bleiben.

Dementsprechend sind Entlastungen im Bereich der Lehre unbedingt mit den LiH zu besprechen. Ein möglicher Kompromiss könnte sein, z.B. Perspektiven verbindende Workshops (mit EKVV-Nummer etc.) als Alternative zur regulären Lehre anzubieten (ggf. als BiConnected-Angebot). Idealerweise sind diese aufs Lehrdeputat anrechenbar oder dienen als Begründung für eine Lehrreduktion. Weitere

Möglichkeiten könnten die feste Einbindung in z.B. ein Teutolab bzw. ein didaktisches Labor, die Lernwerkstatt, Beratungsstellen und Förderprojekte oder vergleichbare Formate/ Angebote sein, in denen die LiH kleinere Projekte, Workshops, Fortbildungen oder Beratungen durchführen, die deputatsrelevant sind bzw. die man deputatswirksam werden lässt. Überdies wäre die Einbindung in solche Angebote für die Weiterqualifizierung der LiH und ihre Zukunftsperspektive von besonderer Bedeutung. Denn oftmals ist das Ziel der LiH weniger eine wissenschaftliche Karriere. Stattdessen streben viele z.B. eine Position im Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) oder in der Fort- und Weiterbildung an.

Empfehlung 7: Explizite Adressierung von LiH als Nachwuchsforschende mit entsprechender Einbindung in den Forschungskontext

„Das ‚Promotionsding‘ fällt leider oft ‚hintenüber‘, weil das Tagesgeschäft halt laufen muss.“ (LiH-Zitat) – Damit LiHs sich selbst als promovierende

Nachwuchswissenschaftler*innen wahrnehmen und auch im Fach so wahrgenommen werden, sollten kontinuierliche Entlastungsmöglichkeiten und Freiräume fürs Forschen und Schreiben geschaffen werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass auch die betreuenden Professor*innen die eigene Sicht reflektieren; denn LiHs werden bislang meist nicht als Promovierende/ Habilitierende, sondern vor allem als Lehrende adressiert. Das mag aufgrund ihres hohen Lehrdeputats auch nachvollziehbar sein, spiegelt sich dann aber auch schnell im Selbstverständnis der LiH wieder. Insofern ist es wichtig, die LiH von Anfang an **explizit auch als Promovierende bzw.**

Habilitierende zu adressieren und sie als solche als Teil der Arbeitsgruppe mitzudenken und einzubinden. Dazu gehört auch die **Einladung der LiH ins Doktoranden-Kolloquium** o.Ä. Zudem sollten die LiH auf z.B. Angebote des BiSEd-GraduiertenNetzwerks explizit aufmerksam gemacht und ermutigt werden, das eigene Qualifikationsprojekt (regelmäßig) z.B. im Rahmen der Forschungswerkstätten der Bielefelder Frühjahrstagung vorzustellen.

Empfehlung 8: Perspektivgespräche und regelmäßige Gespräche zum Promotionsfortschritt proaktiv anbieten

Nicht nur in der vulnerablen Anfangszeit, sondern auch während der vier- bis sechsjährigen Abordnungszeit sollten zwischen Betreuer*in und LiH **regelmäßige Gespräche zum Fortschritt der Promotion und über die beruflichen Perspektiven** vereinbart werden. Ein Jahr vor Ende der vierjährigen Abordnungszeit sollte auf jeden Fall ein ausführliches Perspektivgespräch geführt und ggf. der Antrag auf Verlängerung rechtzeitig (mindestens sechs Monate vor Ende der Abordnung) gestellt werden.

Nach der (ggf. verlängerten) Abordnungszeit endet die Abordnung automatisch und die Lehrkraft kehrt zu Beginn des nächsten Schul(halb)jahres, d.h. zum 01.02. oder zum 01.08., an ihren ursprünglichen Dienstort zurück. Eine Rückkehr an ihre „Stammschule“ ist normalerweise dann die Regel, wenn die Lehrkraft teilabgeordnet und mit dem verbleibenden Stellenanteil während ihrer Abordnung weiterhin an ihrer „Stammschule“ tätig war bzw. ist. Anders sieht es bei einer Vollabordnung aus, da es keinen Rechtsanspruch auf die Rückkehr an die „Stammschule“ gibt. Die LiH sollte deshalb mit der „Stammschule“ im Austausch bleiben und frühzeitig mit der Bezirksregierung sprechen, die ohnehin für alle dienstrechtlichen Angelegenheiten während der Abordnung zuständig ist.

Für viele LiH stellt sich gegen Ende der Abordnung die Frage, wie es alternativ weitergehen könnte. Sollte die Lehrkraft nicht an ihren ursprünglichen Dienstort bzw. an ihre „Stammschule“ zurückwollen, muss sie frühzeitig einen Versetzungsantrag stellen. Ebenso sollte sie sich rechtzeitig vor Ende ihrer Abordnungszeit über Alternativen informieren und sich beraten lassen. In dieser Situation unterstützt auch das BiSEd-GraduiertenNetzwerk u.a. mit dem jährlich stattfindenden *Workshop „Individuelle Berufsperspektiven entwickeln und Karrierewege planen“*, welcher zusammen mit dem Career Service speziell für Promovierende und Promovierte aus dem Lehramtskontext angeboten wird. Nichtsdestotrotz sollte ein ausführliches Gespräch mit dem/ der für sie zuständigen Professor*in erfolgen, um mögliche akademische Karrierewege (z.B. akademische Ratsstellen) auszuloten.

Empfehlung 9: Nachhaltige Theorie-Praxis-Verzahnung durch Fortbestehen des Austausches und Kontakts nach Beendigung der Abordnung

Sofern beide Seiten dies wünschen, sollte im Interesse einer nachhaltigen Theorie-Praxis-Verzahnung nach Beendigung der Abordnung unter Einbezug der BiSEd¹⁰ weiterhin Kontakt zu der LiH gehalten werden – unabhängig davon, ob die Qualifizierung bereits abgeschlossen wurde oder (noch) nicht. Dieser nachhaltige Kontakt sollte frühzeitig vor dem Ende der Abordnung mit der LiH geklärt und eine **nachhaltige Theorie-Praxis-Verzahnung** von Anfang an angebahnt werden:

„Kommt doch mal vorbei [in die Schule] und schaut, was ich so mache, wenn ich nicht hier [in der Uni] bin!“ (LiH-Zitat)

Insbesondere bei Teilabordnung kann beispielsweise recht niedrigschwellig ein im Hinblick auf die Theorie-Praxis-Verzahnung fruchtbarer Schul- und Unterrichtsbesuch für die universitären Kolleg*innen arrangiert werden.

Den Arbeitsbereichen wird empfohlen, die LiH auch nach der Abordnung – insbesondere dann, wenn die Promotion noch nicht abgeschlossen ist – weiterhin **zu gemeinsamen Aktivitäten** (z.B. Doktoranden-Kolloquium; hausinternen Konferenzen und Fachtagen; Tag des Schulsports etc.) **einzuladen** und **gemeinsame (Publikations-)Projekte** aufrechtzuerhalten, fortzuführen und neu zu initiieren.

Auch sind **Lehraufträge** eine gute Möglichkeit in Kontakt zu bleiben; gleichzeitig intensiviert sich hierüber der Theorie-Praxis-Transfer, eine Vernetzung in die (Schul-) Region und der Aufbau von Kooperationsbeziehungen.

¹⁰ BiSEd-seitig ist eine Nachbefragung im Anschluss an die Abordnung angedacht und eine systematische Dokumentation zur weiteren Berufslaufbahn ehemaliger LiH. Auch kann hierdurch nachgehalten werden, ob und wann eine Promotion/ Habilitation erfolgreich abgeschlossen wurde.

ANHANG

Hintergrundinformationen zu den formalen Regelungen der Abordnung und zu den Aufgaben von Lehrkräften im Hochschuldienst

Rechtlich geregelt ist die Abordnung im Runderlass (RdErl.) des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung vom 17.10.2000 mit Änderungen vom 28.03.2022.

Im Hochschuldienst nehmen abgeordnete Lehrkräfte primär Aufgaben in der Lehre und in der Forschung wahr:

„Zur Unterstützung der Professorinnen und Professoren bei fachdidaktischen bzw. bildungswissenschaftlichen Veranstaltungen, zur selbständigen Durchführung fachdidaktischer Veranstaltungen und zur Mitwirkung an fachdidaktischen bzw. bildungswissenschaftlichen Forschungsaufgaben und -projekten, die die Reform der Lehrerbildung im Sinne eines stärkeren Praxis- und Berufsbezugs unterstützen, können Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen abgeordnet werden.“ (MSB 2022, Abs. 3)

Da LiH laut § 42 Hochschulgesetz (HG) als Lehrkräfte für besondere Aufgaben gelten, sind mit einer „vollen“ Abordnung **Lehraufgaben im Umfang von 13 Semesterwochenstunden** verbunden.

Die Abordnung dient außerdem der **wissenschaftlichen Qualifizierung** in Form einer Promotion oder Habilitation. Formal vorausgesetzt wird deshalb „die Bereitschaft und Fähigkeit zu wissenschaftlicher Arbeit im Bereich der Fachdidaktik bzw. der Lehr- und Lernforschung“ (MSB 2022, Abs. 4).

Voraussetzung für eine Abordnung an die Universität Bielefeld ist ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (verbeamtet oder angestellt) im Schuldienst des Landes NRW. Darüber hinaus sind fundierte Erfahrungen als Lehrkraft an der Schule sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zu Forschungsvorhaben in der Fachdidaktik sowie Erfahrungen in der Lehr- und Lernforschung erforderlich.

Zentral für die Anforderungen, die das Schulministerium stellt, ist der erste Absatz des Abordnungserlasses vom 17.10.2000 mit Änderungen vom 28.03.2022:

„Zur Förderung der Fachdidaktik und der Bildungswissenschaften werden qualifizierte Lehrkräfte an die Hochschulen abgeordnet. Sie sollen über fundierte Praxiserfahrungen verfügen und die Fähigkeit und Bereitschaft zu Forschungsvorhaben in der Fachdidaktik sowie Erfahrungen in der Lehr- und Lernforschung haben. Vorrangig sollen fachdidaktische Qualifizierungsvorhaben, ausnahmsweise auch entsprechende Vorhaben in den Bildungswissenschaften, genutzt werden, um das Defizit an männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlern in diesem Bereich zu beheben.“ (MSB 2022, Abs. 1)

Eine Abordnung ist als **Voll- oder als Teilabordnung jeweils zum 01.02. und zum 01.08.** eines Jahres möglich. Während LiH bei einer Vollabordnung mit dem Umfang einer ganzen Stelle an der Universität tätig sind, sind sie bei einer Teilabordnung mit dem Umfang einer halben Stelle an die Universität abgeordnet. Mit dem verbleibenden Stellenanteil arbeitet die Person dann weiterhin an „ihrer“ Schule als Lehrkraft und/ oder im ZfsL.

Ausschreibungen zu Abordnungen an Hochschulen werden im Ausschreibungsportal STELLA NRW unter Sonstige Stellen veröffentlicht. Eine Lehrkraft bewirbt sich unmittelbar bei der dort angegebenen Ansprechperson an der Hochschule (in den meisten Fällen bei der Professorin/ dem Professor, bei der/ bei dem sie arbeiten wird – sprich bei Ihnen!). Die Lehrkraft durchläuft nun ein reguläres **Bewerbungsverfahren** und wird bei entsprechender Passung zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Entscheiden Sie sich für eine bestimmte Lehrkraft und stimmt diese ebenfalls zu, leitet die Universität Bielefeld die Information an die zuständige Bezirksregierung weiter. Diese prüft die geplante Abordnung und informiert die jeweilige Schulleitung. Diese kann aus zwingenden dienstlichen Gründen wie etwa Lehrkräftemangel die Abordnung auch ablehnen. Gibt es von schulischer Seite aus keine Einwände, so leitet die Bezirksregierung die Information weiter an das Schulministerium. Auch das Ministerium für Schule und Bildung prüft die geplante Abordnung. Gibt das MSB ebenfalls „grünes Licht“ und stimmt es der Abordnung zu,

erlässt die Bezirksregierung die Abordnungsverfügung. Diese erhält die Lehrkraft und deren Schulleitung.

Dienstherr während der Abordnungszeit ist weiterhin das Land NRW.

Die **Dauer einer Abordnung** beträgt in der Regel vier Jahre.

Nach den vier Abordnungsjahren ist eine anschließende **Verlängerung** um zwei weitere Jahre auf dann insgesamt sechs Abordnungsjahre möglich. Hierfür muss die LiH mindestens sechs Monate vor Ablauf der Abordnungsdauer einen Antrag auf Verlängerung der Abordnung stellen und diesem ein fachliches Gutachten Ihrer Professorin/ Ihres Professors, welche*r Ihre Qualifikationsarbeit betreut, beifügen, das bestätigt, dass in den kommenden zwei Jahren die Qualifikationsarbeit voraussichtlich abgeschlossen werden kann.

Die **Abordnung endet** nach Ablauf der i.d.R. vier- bis sechsjährigen Abordnungszeit automatisch am 31.01. oder 31.07. Sofern nicht anders vorgesehen, kehrt die LiH zu Beginn des nächsten Schul(halb)jahres, d.h. zum 01.02. oder zum 01.08., an den ursprünglichen Dienstort zurück.

Abordnungspraxis NRW nach geändertem Abordnungserlass vom 28.03.2022

Aus den Änderungen des Abordnungserlasses (RdErl. v. 17.10.2000 mit Änderungen v. 28.03.2022) ergibt sich folgende Situation für Abordnungen ab 2023¹¹:

Sofern vor der Abordnung noch keine Informationen zur geplanten Qualifizierung und noch kein Arbeits- und Zeitplan (mindestens in Halbjahresschritten) vorgelegen haben, ist die Lehrkraft „zunächst befristet für ein Jahr mit dem Ziel der Verlängerung auf insgesamt vier Jahre“ (MSB 2022, Abs. 12) abgeordnet. In dem Fall wird von Seiten der Hochschule ein „begründeter Antrag“ gestellt, „der eine Nachreichung innerhalb von sechs Monaten ab Abordnungsbeginn vorsieht“ (MSB 2022, Abs. 12).

¹¹ Ausgeschriebene Abordnungsstellen mit Start 02/2023 und später enthalten i.d.R. folgenden Passus unter der Überschrift „Zeitpunkt der Besetzung“: „01.08.2023, zunächst 1 Jahr, Verlängerung um 3 Jahre bei Einreichung eines entsprechenden Qualifizierungsvorhabens mit Arbeits- und Zeitplan bis spätestens sechs Monate nach Abordnungsbeginn -anschließend Verlängerung um 2 weitere Jahre möglich-“.

Voraussetzung für eine vierjährige Abordnungszeit ist sodann eine **Projektskizze bzw. ein Exposé des Qualifizierungsvorhabens mit Arbeits- und Zeitplan für vier Jahre in Halbjahresschritten ab dem jeweiligen Abordnungsbeginn**, das dem Schulministerium spätestens sechs Monate nach Abordnungsbeginn vorliegt.

Zur formalen Gestaltung des Exposés macht das Ministerium keine Angaben. Im Uni-Kontext sind ca. 5-10 Seiten +/- üblich. Wir empfehlen, sich an den Vorgaben der jeweils zuständigen Fakultät bzw. der jeweils geltenden Promotionsordnung zu orientieren. Inhaltlich ist es wichtig, die Praxisrelevanz des Themas deutlich herauszustellen und ein Kapitel zum Transfer in die Praxis einzuplanen.

Der Arbeits- und Zeitplan muss mit Daten versehen werden, wobei als Startdatum immer der erste Tag der Abordnung zu wählen ist. Zudem muss der Plan mindestens halbjährlich untergliedert sein (die Halbjahresschritte orientieren sich dabei an der Abordnungszeit i.S. eines Schulhalbjahres und entsprechen somit nicht einem Uni-Semester). Der/ Die betreuende Professor*in muss die Planung unterstützen und in einem kurzen **professoralen Begleitschreiben** bestätigen – ein paar Zeilen (elektronisch aber formell mit Briefkopf, gerichtet an das MSB), in dem das Konzept der Arbeit unterstützt und die Machbarkeit bestätigt werden.

Die Unterlagen (Exposé und Arbeits-/Zeitplan sowie das professorale Begleitschreiben) müssen dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen spätestens sechs Monate nach dem Abordnungsbeginn – sprich **spätestens am 31.01. bzw. am 31.07. – vorliegen.**

Eine formale Prüfung des Exposés, des Arbeits- und Zeitplanes und des professoralen Begleitschreibens erfolgt vorab durch die BiSEd Geschäftsführung, die die geprüften Unterlagen schließlich fristgerecht (bis spätestens 31.01. bzw. 31.07.) ans Schulministerium weiterleitet. Deshalb muss die abgeordnete Lehrkraft über ihre Fakultät sämtliche Unterlagen (Exposé, inklusive Arbeits- und Zeitplan; professorales Begleitschreiben) bis Anfang Januar bzw. Anfang Juli via **bised-abordnung@uni-bielefeld.de** an die Geschäftsführung der BiSEd schicken.