

# Studie zur Honorierung von onlinegestützten Kursen

Bundesarbeitskreis Erweiterte Lernwelten



## **Studie zur Honorierung von onlinegestützten Kursen**

Herausgeber:

Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.

Königswinterer Straße 552b, 53227 Bonn

Bundesarbeitskreis Erweiterte Lernwelten

Autorin: Jenny Traina

Redaktion: Caroline Baetge, Saskia Ganz, Dr. Fabienne Geißdörfer, Nina Oberländer

März 2021

*Die Studie zur Honorierung von onlinegestützten Kursen finden Sie auch im internen Bereich auf [www.volkshochschule.de](http://www.volkshochschule.de)*

*Die Schreibweise des Textes orientiert sich an der Empfehlung des Gender- und Diversity-Ausschusses des DVV, möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden und den Genderstern nur dort einzusetzen, wo dies nicht möglich ist. Gemeint sind aber immer alle Geschlechteridentitäten.*

# Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung .....	1
2	Einleitung.....	2
2.1	Problemaufriss .....	2
2.2	Herausgeber/Anlage der Studie .....	2
2.3	Ziel/Gegenstand .....	2
3	Ergebnisse Honorierungsmodelle .....	3
3.2	Honorierung von Vor- und Nachbereitung bzw. Mehraufwänden .....	3
3.3	Honorierung synchroner Online-Unterrichtseinheiten .....	4
3.4	Honorierung asynchroner Tätigkeiten.....	5
3.4.1	Honorierung asynchroner Lehr-Tätigkeiten nach vorab kalkulierten Aufwänden ..	5
3.4.2	Kursbezogene Gewinnbeteiligung für asynchrone Tätigkeiten .....	7
3.5	Pauschale Honorarsatzerhöhung von Online-Kursen .....	7
3.6	Honorierung von Lerncontent-Erstellung .....	8
3.6.1	Lehrvertrag .....	8
3.6.2	Werkvertrag .....	9
3.7	Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe.....	10
3.7.1	Umgang mit Mehrarbeit in Verbindung mit Online-Kursen .....	10
3.7.2	Vereinheitlichung von Bewertungskriterien und Vertragsformen .....	11
3.7.3	Umgang mit dem Abrechnungssystem .....	12
3.7.4	Umgang mit Kursentgelten.....	12
3.7.5	Wunsch nach Austausch und Zusammenarbeit .....	13
3.7.6	Öffentlichkeitsarbeit/Werbestrategie .....	13
3.7.7	Medienkompetenz der Kursleitenden und Teilnehmenden .....	13
4	Ausblick .....	13

# 1 Zusammenfassung

Sieben von neun befragten Volkshochschulen **honorieren synchrone Onlineeinheiten analog zu Präsenz-Kursen**, zahlen in Einzelfällen **pauschale Aufwandsentschädigungen für Mehraufwände**, die mit der Entwicklung und Durchführung von Online-Kursen verbunden sind und/oder vergüten zudem **asynchrone<sup>1</sup> Tätigkeiten** in Form von vorab kalkulierten Unterrichtseinheiten.

Zwei von neun befragten Volkshochschulen entschieden sich für **eine pauschale Honorarerhöhung** für die Durchführung von Online-Kursen. In einem Fall werden mit der Honorarerhöhung alle anfallenden Tätigkeiten, die über die reine synchrone Durchführung hinausgehen, abgedeckt. Im anderen Fall werden diese entsprechend vorab kalkulierter Unterrichtseinheiten vergütet.

Eine der befragten Volkshochschulen honoriert asynchrone Arbeitszeit nicht nach Umfang konkreter Tätigkeiten, sondern **beteiligt den Kursleitenden am Kursgewinn**. Die Gewinnbeteiligung wird am Verhältnis synchroner und asynchroner Kursanteile bemessen. Zudem wird in diesem Fall auch eine Extravergütung für anreichernde Elemente in Kursen gezahlt, wohingegen andere Volkshochschulen maximal in Einzelfällen und bei außergewöhnlich umfangreichen Elementen (wie bspw. bei umfangreichen Materialsammlungen oder Lerncontent) eine Aufwandsentschädigung zahlen.

In der Mehrzahl der Fälle wird hinsichtlich des Honorarsatzes nicht zwischen Blended-Learning- oder reinen Onlineformaten unterschieden. Beide Formate werden entweder wie reguläre Präsenz-Kurse oder pauschal mit einem höheren Honorarsatz vergütet, gleich ob diese virtuell, vor Ort, synchron oder asynchron stattfinden.

In Bezug auf die **Lerncontent-Erstellung** befindet sich der Großteil der befragten Volkshochschulen in einem Findungsprozess und Erfahrungsaufbau. Es werden verschiedene Möglichkeiten von einer Honorierung nach Aufwand im Rahmen des Lehrvertrags über Lizenzvereinbarung bis hin zu Werkverträgen genannt.

Keine Differenzierung im Honorarsatz  
für Offline- oder Online-Kurse

Pauschale Honorarsatzerhöhung  
für Online-Kurse

Werkvertrag  
Nutzungsrechte für Lerncontent

Lehrvertrag  
Honorar nach Aufwand

Aufwandsentschädigungen  
in Ausnahmefällen durch Pauschalen

Honorierung asynchroner  
Tätigkeiten in Form von:

- vorab festgelegten Stunden
- Gewinnbeteiligung
- individuell ausgehandelten Einmalzahlungen

**Zentrale Studienergebnisse:**  
**Honorierungsmodelle im Überblick**

## 2 Einleitung

### 2.1 Problemaufriss

Mit Einführung der vhs.cloud Ende Februar 2018 wurde bundesweit eine Plattform für digitale Kursformate gestartet, wodurch sich für Volkshochschulen neue Themenfelder und Arbeitsbereiche rund um die Kalkulation, Konzeption und Durchführung von onlinegestützten Kursen eröffneten.

Neben konzeptionellen und organisatorischen Aspekten wie der Online-Formatgestaltung oder der Schaffung personeller und technischer Infrastruktur rückte zudem das Weiter- und Neudenken bestehender Honorierungsmodelle in den Fokus. Besonders im Umgang mit der Honorierung von Kursleiter\*innen-Tätigkeiten in digitalen Lernwelten entstanden folgende Fragen: Wie kann die Vergütung von unterschiedlichen Arbeitsaufwänden in digitalen Lernwelten fair und realistisch gestaltet werden? Inwiefern wandeln sich Tätigkeitsfelder von Dozierenden im Rahmen von Online-Kursen grundsätzlich? Welche Tätigkeiten können in welcher Form honoriert werden und inwieweit lassen sich klare Kriterien und Strategien in einheitlichen Honorierungsmodellen verankern?

### 2.2 Herausgeber/Anlage der Studie

An diesen Fragestellungen setzt die Honorierungsstudie als Teilprojekt des Bundesarbeitskreises Erweiterte Lernwelten an. Es wurden deutschlandweit neun Einrichtungen hinsichtlich ihres Umgangs mit der Honorierung von Kursleitungen für onlinegestützte Kurse befragt. Um einen heterogenen Blick auf verschiedene Honorierungsmodelle, unterschiedliche Facetten der Herausforderungen sowie offene Fragen zu erhalten, wurden bei der Auswahl der zu interviewenden Volkshochschulen folgende Kriterien berücksichtigt: Trägerschaft (z.B. kommunal, e.V.), Größe der Volkshochschule (Anzahl der Mitarbeiter\*innen/Anzahl der abgehaltenen Online-Unterrichtseinheiten), Lage (städtisch, ländlich, alte/neue Bundesländer) sowie die Erfahrung im Umgang mit Online-Kursen.

Der Befragung ging ein Aufruf zur Beteiligung in der Netzwerkgruppe „Treffpunkt Planer\*innen“ voraus. Interessierte Volkshochschulen konnten ihr Interesse an einem Interview bekunden und sollten vorab einige Angaben zur Honorierungssituation an ihrer vhs machen. Diese Angaben waren die Basis für die Auswahl. Die qualitativen, leitfadengestützten Interviews fanden via edudip-Konferenz in einer vhs.cloud-Gruppe statt und wurden von einer Honorarkraft geführt sowie ausgewertet. Die Befragung fand in einem Zeitraum von ca. 8 Wochen statt, mit Start im November 2020.

### 2.3 Ziel/Gegenstand

Ziel der explorativen qualitativen Studie ist es, 1. den Status quo zur Honorierung von onlinegestützten Kursen an Volkshochschulen zu erfassen und 2. damit verbundene Herausforderungen und offene Fragen zusammenzutragen. Perspektivisch sollen Handreichungen und Empfehlungen zur Vergütung entwickelt werden, an denen sich die Volkshochschulen orientieren können. Entwickelte und angewendete Honorierungsmodelle sollen erhoben und mögliche Modelle gesammelt werden, um sie im Anschluss innerhalb der vhs-Community zu teilen. Gegenstand der Betrachtung ist die Honorierung onlinegestützter Kurse, hierzu zählen neben reinen Online-Kursen auch digital angereicherte Präsenz-Kurse sowie Blended-Learning-Formate.

Zudem zielt die Studie darauf, Herausforderungen und offene Fragen sichtbar zu machen, um ggf. in einem nächsten Schritt Handlungsempfehlungen und Unterstützungsangebote entwickeln zu können.

### 3 Ergebnisse Honorierungsmodelle

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Honorierungsstudie systematisiert und zusammengefasst. Grundlegend ist festzuhalten, dass sich alle befragten Volkshochschulen der Grundsatzfrage widmeten, ob es einer Unterscheidung in der Honorierung von Präsenz- und Online-Kursen bedarf, besonders hinsichtlich des Vor- und Nachbereitungsaufwandes. Hiermit sind zwei zentrale Fragen verbunden: Ist mit der Konzeption und Durchführung von Online-Kursen genuin ein gewisser Mehraufwand verbunden, den es pauschal zu honorieren gilt oder sollte der Blick vor allem verstärkt in die Betrachtung konkreter „*honorierbarer*“ (asynchroner) Tätigkeiten gehen? Dabei stellte sich allen befragten Volkshochschulen die Herausforderung, die einzelnen Tätigkeiten zu differenzieren und zu kategorisieren, um sie in ihrem benötigten Umfang bewerten und entsprechend honorieren zu können.

Zudem befinden sich alle der befragten Volkshochschulen in Bezug auf die Bewertung und Honorierung von Lerncontent in einem Entwicklungsprozess. Auch die Frage nach der optimalen Vertragsform ist nicht endgültig geklärt.

Die im Folgenden zusammengefassten Ansätze stellen eine Bestandsaufnahme der aktuellen Honorierungsmodelle dar, welche von den neun befragten Volkshochschulen angewandt werden bzw. zunächst entwickelt und noch nicht umgesetzt sind. In den kommenden Abschnitten werden zentrale Ergebnisse und verschiedener Modellansätze zusammengefasst erläutert.

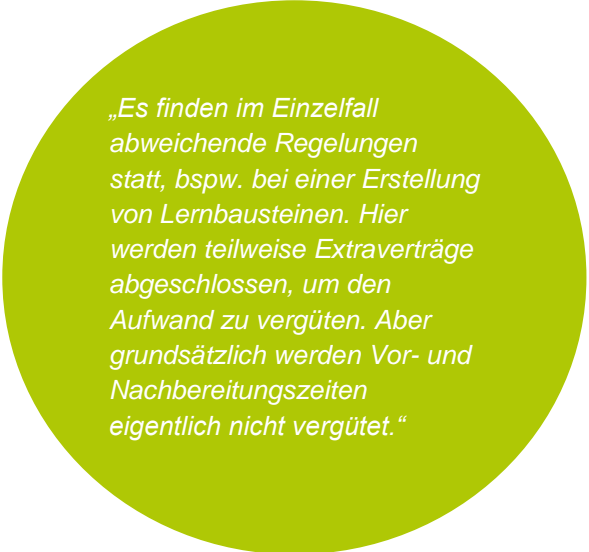
#### 3.2 Honorierung von Vor- und Nachbereitung bzw. Mehraufwänden

Für alle befragten Volkshochschulen gilt im Grundsatz, dass Vor- und Nachbereitungszeiten, die Kursleitende in Bezug auf ihre angebotenen Kurse aufwenden, nicht honoriert werden. In diesem Zusammenhang werden meist lediglich konkrete Durchführungszeiten vergütet, unabhängig davon, ob online oder offline.

Dies wird im Großteil damit begründet, dass sowohl für Online- als auch für Präsenz-Kurse vor- und nachbereitende Arbeitsaufwände anfallen, je nachdem, wie umfangreich die Konzepte sind. Zudem werden diese Aufwände, entsprechend der Honorarordnung, für Präsenz-Kurse nicht honoriert, somit gilt dies gleichermaßen für Online-Kurse, da auch hier die Aufwände für Vor- und Nachbereitung bei häufiger Durchführung geringer würden.

Allerdings entschieden sich zwei der befragten Volkshochschulen für eine pauschale Erhöhung des Honorarsatzes für Online-Kurse. Die Einrichtungen möchten den durch die Corona-Pandemie entstandenen Mehraufwand bei Kursleitungen honorieren (siehe Abschnitt 3.5).

Zudem ergab die Studie, dass vor allem im Zusammenhang mit dem Corona-bedingten Aussetzen der Präsenz-Kurse unterschiedliche Ausnahmeregelungen hinsichtlich der



*„Es finden im Einzelfall abweichende Regelungen statt, bspw. bei einer Erstellung von Lernbausteinen. Hier werden teilweise Extraverträge abgeschlossen, um den Aufwand zu vergüten. Aber grundsätzlich werden Vor- und Nachbereitungszeiten eigentlich nicht vergütet.“*

Honorierung von Vorbereitungsaufwänden getroffen wurden. So wurden in nahezu allen Fällen bspw. umfassende technische Einarbeitungen oder eine Vorbereitung der digitalen Lernumgebung (bspw. Einarbeitung in die Lernplattform, Einrichtung eines Kurses: Begrüßungstext-Erstellung, Recherche und zur-Verfügung-Stellen von Zusatzmaterialien wie Links/Literatur, Erstellen von Lernbausteinen) pauschal oder entsprechend des konkreten Aufwands honoriert.

Begründet wird dies zum einen mit dem Anspruch, die Bemühungen und Leistungen der Kursleitenden wertzuschätzen. Zum anderen soll ein Anreiz geschaffen werden, qualitativ hochwertige Online-Kurse zu entwickeln und durchzuführen.

### **Beispiele für mögliche Honorierung von Mehraufwänden**

#### 1. Pauschale Vergütung von vorbereitenden Tätigkeiten

- Einmalige Einarbeitungs-Pauschale in edudip für jeden Dozierenden (180 Min)
- Einrichtung des virtuellen Kursraumes, bspw. Begrüßungstext für den Kurs formulieren, Zusatzmaterialien wie Links/Literatur recherchieren und zur Verfügung stellen (90 Min) (Beide Pauschalen wurde jedoch nicht in das Honorierungsmodell integriert, da Unklarheiten hinsichtlich einer klaren Definition von Einarbeitung bestehen und die Problematik der fehlenden Kontrolle und Nachweisbarkeit der Tätigkeiten überwog.)
- Technikaufwand-Pauschale für Anschaffung von Technik durch Kursleitende, da für diese Anschaffungs- und Stromkosten sowie Geräteabnutzung etc. anfallen. (Bisher noch nicht in Anwendung)

#### 2. Pauschale Vergütung von nachbereitenden Tätigkeiten

- In einem Fall wurde eine nachträgliche tutorielle Begleitung im Anschluss an den Kurs vergütet, da sie konzeptionell begründet sowie vorab kalkuliert wurde und somit transparent in der Kursbeschreibung kommuniziert werden konnte.

Trotz der Einigkeit aller befragten Volkshochschulen, Vor- und Nachbereitungszeiten im Grundsatz nicht zu vergüten, wird dennoch beschrieben, dass verschiedene Tätigkeiten durchaus in die Honorarkalkulation einbezogen werden, bspw. inwieweit die Kursleitung zur Durchführung bestimmter Methoden im Vorfeld Vorbereitungen treffen muss (das Er- und Bereitstellen von Lerninhalten wie Lernbausteine, Arbeitsblätter) oder in welchem Umfang die Teilnehmenden im Nachhinein ggf. durch anschließende Tutorien begleitet werden. Somit scheint in diesem Punkt weiterhin Justierungsbedarf zu bestehen, indem einheitliche Lösungen für Mehraufwände gefunden werden.

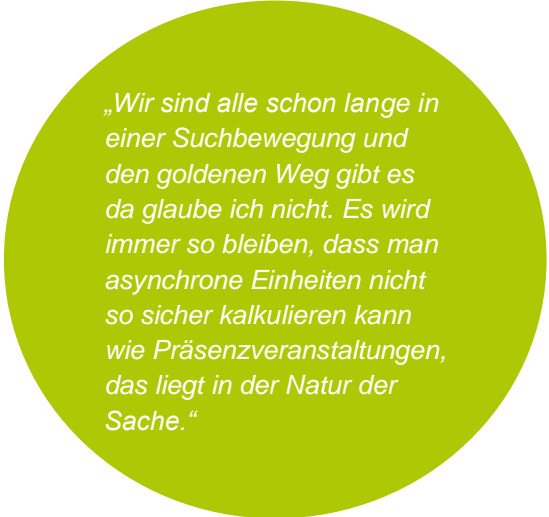
### **3.3 Honorierung synchroner Online-Unterrichtseinheiten**

Der Großteil der befragten Volkshochschulen differenziert bei der Honorierung von Präsenz- und Online-Kursen nicht. Durchgeführte synchrone Kurseinheiten werden im Umfang und im Honorarsatz analog zu Unterrichtseinheiten in Präsenz vergütet. In den meisten Fällen werden Online-Kurse somit nicht grundsätzlich anders honoriert als Präsenz-Kurse. Lediglich zwei Volkshochschulen entschieden sich für eine pauschale Honorarsatzerhöhung für Online-Kurse, unabhängig vom Durchführungs-Szenario (ausgenommen sind online angereicherte Präsenz-Kurse).

Im Folgenden werden die in den Befragungen genannten Vorgehensweisen hinsichtlich der Honorierung von asynchronen Tätigkeiten vorgestellt.

### 3.4 Honorierung asynchroner Tätigkeiten

Besonders die Bewertung bzw. Festlegung des anzusetzenden zeitlichen Umfangs von asynchronen Tätigkeiten stellt für den Großteil der befragten Volkshochschulen eine Herausforderung dar. Mit steigenden Erfahrungswerten werden jedoch verschiedene Kriterien für das Festlegen konkreter Tätigkeiten und entsprechender Zeiten gesammelt, damit diese vorab im Rahmen von Unterrichtseinheiten kalkuliert werden können. So wurde bspw. entschieden, dass eine Aufgabenstellung, die aus dem Lehrbuch übernommen wird, nicht vergütet wird, jedoch aber die Aufgabenbetreuung in einem Forum.



*„Wir sind alle schon lange in einer Suchbewegung und den goldenen Weg gibt es da glaube ich nicht. Es wird immer so bleiben, dass man asynchrone Einheiten nicht so sicher kalkulieren kann wie Präsenzveranstaltungen, das liegt in der Natur der Sache.“*

Zur Berechnung des Honorars wird in diesem Zusammenhang dann auf den Umfang der Tätigkeit geblickt und nicht darauf, ob ein bestimmtes Tool zum Einsatz kommt (z.B.: Wie intensiv wird ein Forum eingebunden? In welchem Umfang ein Lernbaustein konzipiert?).

#### 3.4.1 Honorierung asynchroner Lehr-Tätigkeiten nach vorab kalkulierten Aufwänden

Soll innerhalb eines Online-Kurses bspw. zwischen synchronen Einheiten eine Betreuung stattfinden oder ein Feedback für zu bearbeitende Aufgaben in Selbstlernphasen gegeben werden, sind dies konkrete Tätigkeiten der Kursdurchführung. Diese werden in allen befragten Volkshochschulen, in denen solche Lehr- und Lernszenarien stattfinden, nach dem gleichen Honorarsatz honoriert wie synchron abgehaltene Onlineeinheiten. Kriterien für die Honorierung sind u.a., dass der Einsatz der asynchronen Einheiten nötig und gewinnbringend für das Lernziel und mediendidaktisch sinnvoll geplant ist.

#### Kalkulation asynchroner Unterrichtseinheiten

Alle Einrichtungen, die asynchrone Tätigkeiten honorieren, eruieren im Rahmen von Planungsgesprächen mit den jeweiligen Kursleitenden vorab die nötigen Aufwände, die für asynchrone Tätigkeiten anfallen. Hierbei wird jeweils individuell entlang des Kurskonzeptes betrachtet, welche mediendidaktischen Elemente wie viel Betreuungszeit durch den/die Dozierende\*n bedürfen. Diese Zeiten werden in den meisten Fällen in Unterrichtseinheiten umgerechnet. Besonders während der Adhoc-Onlinekurs-Umsetzungen (in Pandemiezeiten) kommt es zu unabsehbaren Mehraufwänden, die dann in der Planung von zukünftigen Kurskonzepten berücksichtigt oder in Ausnahmefällen nachträglich honoriert werden. Um die Kursentgelte nicht erhöhen zu müssen, werden in einigen Fällen notfalls Verluste hingenommen.

In anderen Fällen werden, um den Deckungsbeitrag nicht unnötig zu verschlechtern und die Kursgebühr nicht anheben zu müssen, entweder alternative Kostenstellen oder Drittmittelgelder genutzt.

In einem Fall wurde die Möglichkeit von Kooperationen oder Fördermöglichkeiten (bspw. Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, Demokratie Leben, Gesundheitsregion Plus, Regionalmanagement) hervorgehoben, um ggf. mögliche Mehrkosten für Online-Kurse zu minimieren.



## **Asynchrone Tätigkeiten**

Aus der Befragung sind konkrete Tätigkeiten hervorgegangen, welche sich folgendermaßen zusammenfassen lassen:

- Betreuungszeiten bei Fragen zu Kursinhalten, Aufgaben etc. (bspw. im Forum)
- individuelles Feedback (Forum oder E-Mail)
- Betreuungszeiten in Kursräumen (bspw. Diskussionen im Chat, Forum)
- Kommunikation mit den Teilnehmenden
- Lernprozess begleiten (bspw. durch Forum)
- Korrekturzeiten für die bearbeiteten Aufgaben
- Er- und Bereitstellung von Arbeitsaufgaben/Arbeitsmaterialien

Um diese Tätigkeiten vorab zu eruieren, können bspw. folgende Fragen gestellt werden:

- Was passiert während einer asynchronen Onlinephase (Forenbearbeitung, Aufgaben lösen)?
- Welche Aufgaben übernimmt die Kursleitung in dieser Phase?
- Wie umfangreich sind die Tätigkeiten des Kursleitenden bzw. wie zentral ist eine bestimmte Methode innerhalb des Gesamtkonzepts? Bspw. kann ein Forum als zentrales Tool verwendet werden, in dem die Kursteilnehmenden Inhalte intensiv kollaborativ und kooperativ erarbeiten oder wird es nur als Tool für allgemeine Fragen eingesetzt?

## **Kalkulationsbeispiele**

### **1. Asynchroner Pilotkurs**

Grundlage für den Honorarumfang ist die Anzahl der Kursteilnehmenden: Bis 20 Teilnehmende wird ein festes Honorar nach festgesetzten Unterrichtseinheiten gezahlt, gemessen an einem ungefähren Aufwand. Ab 21 Teilnehmenden wird das Honorar verdoppelt, da angenommen wird, dass die Betreuungszeit mit wachsender Anzahl von Kursteilnehmenden steigt.

### **2. Selbstlernkurs**

Als eine weitere Möglichkeit, reine Selbstlernkurse, die zeitlich und örtlich flexibel sind, zu vergüten, wurde beschrieben, eine Bearbeitungszeit in Unterrichtseinheiten zu Grunde zu legen, die sich an Präsenz-Kursen mit ähnlichen Themen orientiert.

### **3. Modellidee (noch nicht in der Praxis angewandt)**

- Methoden unabhängig davon, ob off- oder online, werden nicht zusätzlich honoriert.
- Einrichtung des digitalen Kursraums und asynchrone Tätigkeiten würden zusätzlich honoriert, da diese zusätzliche Zeitaufwände der Kursleitung darstellen.
- Konzeption unabhängig davon, ob off- oder online, wird nicht zusätzlich honoriert (eventuell in Ausnahmen, damit überhaupt Angebote zustande kommen, als Motivation für Kursleitende).
- Online-Kurse vorübergehend höher honorieren, um Anreize zu schaffen, Online-Angebote zu generieren

### 3.4.2 Kursbezogene Gewinnbeteiligung für asynchrone Tätigkeiten

Eine der befragten Volkshochschulen (Trägerschaft e.V.) honoriert asynchrone Tätigkeiten in Form von Gewinnbeteiligungen. Dieses Modell wurde an die bestehende Honorierungspraxis von Blended-Learning-Kursen angelehnt. Hierbei werden synchrone Online-Unterrichtseinheiten analog dem Honorarsatz für Präsenz-Kurse vergütet. Die Honorierung asynchroner Arbeitszeit erfolgt nicht entsprechend der Bestimmung konkreter Tätigkeiten, sondern entsprechend des Verhältnisses von synchronen und asynchronen Anteilen der Kursdurchführung. Je nachdem, welche Settings überwiegen, werden 25 bis 50 Prozent der Teilnehmenden-Gebühren an den Kursleitenden weitergegeben. Wenn der synchrone Anteil überwiegt, werden 25 Prozent der TN-Gebühren an den Kursleitenden gezahlt, sind die synchronen gegenüber asynchronen Anteilen geringer, werden 50 Prozent der TN-Gebühren gezahlt.

#### **Beispiel 50 Prozent Gewinnbeteiligung:**

Bei einer überwiegenden asynchronen Kursdurchführung, einer TN-Gebühr von 97 Euro und einer Anzahl von 8 Teilnehmenden ergibt sich ein Honorar von 388 Euro. Synchrone Online-Einheiten werden zusätzlich entsprechend des Honorarsatzes für synchrone Online-Kurseinheiten je UE vergütet.

Dieses Vorgehen wird mit der Annahme begründet, dass der Betreuungsaufwand bei niedrigeren Teilnehmendenzahlen geringer ist als bei größeren Teilnehmendenzahlen. Deshalb wird die Vergütung an den Teilnehmenden-Umfang des Kurses gekoppelt, indem anteilig Einnahmen aus den Kursgebühren weitergegeben werden.

Zudem werden angereicherte Präsenz-Kurse (Zusatzmaterialien zur Veranstaltung in der vhs.cloud) zusätzlich zur Kurs-Durchführungszeit mit 10 % der TN-Gebühren vergütet.

Individuelle Regelungen im Ausnahmefall

Ist jedoch der asynchrone Aufwand trotz häufiger Präsenzzeiten hoch, wird nach individueller Bemessung mehr als 25 % der TN-Gebühren gezahlt oder das Honorar nach angefallener Unterrichtseinheit erhöht.

### 3.5 Pauschale Honorarsatzerhöhung von Online-Kursen

Die Honorarsatzhöhe für Online-Kurse variieren zwischen kommunalen Volkshochschulen und jenen, die als eingetragener Verein fungieren. Zwei der drei befragten Volkshochschulen mit der Trägerschaft e.V. entschieden sich für eine pauschale Erhöhung des Grundhonorars für die Durchführung von Online-Kurseinheiten, wohingegen sich alle befragten kommunalen Volkshochschulen dagegen entschieden.

Hierzu zählen sowohl reine Kurs- oder Vortragsstreamings sowie Online-Kurse mit asynchronen Anteilen, ausgeschlossen sind jedoch online angereicherte Präsenz-Kurse. Das erhöhte Grundhonorar wird in beiden Fällen unabhängig vom jeweiligen Onlineformat oder dem tatsächlichen Aufwand gezahlt.

#### **Honorarsatz-Höhe**

In einem Fall werden Onlineformate pauschal mit **sieben Euro** und in einem anderen Fall mit **einem Euro** mehr je Unterrichtseinheit vergütet. Die Honorare ergeben sich aus dem vorab geschätzten Tätigkeitsumfang (gemessen in Unterrichtseinheiten) und werden entsprechend mit dem höheren Online-Honorar vergütet.

Begründung: Anerkennung der Bereitschaft, Onlinetools zu verwenden und kleinere Vorbereitungen durchzuführen wie bspw. die Dateiablage zu füllen, sich mit dem Online-Tool

zu beschäftigen etc. Zudem soll die Honorarerhöhung ein Anreiz für die Kursleitenden sein, qualitativ hochwertige Online-Kurse zu entwickeln und durchzuführen, was einerseits eine Investition in den Ausbau von Online-Angeboten und andererseits einen Mehrwert für die Kursteilnehmenden darstellt.

### **3.6 Honorierung von Lerncontent-Erstellung**

Neben synchronen und asynchronen Unterrichtseinheiten werden in sieben der neun befragten Volkshochschulen zusätzlich Vergütungen im Rahmen von Lerncontent gezahlt. Unter Lerncontent werden bspw. Lehrvideos, umfangreiche und wiederverwendbare Lernbausteine und Skripte gefasst.

Die Wahl der Vertragsgrundlage sowie die Bemessungsgrundlage für die Honorierung von Lerncontent wird in den betrachteten Volkshochschulen unterschiedlich gehandhabt. Als mögliche Vertragsformen wurden insgesamt zwei Varianten genannt: Honorarzahung im Rahmen von Lehrverträgen und Werkverträge. Am häufigsten wurden Honorarzahungen im Rahmen von Lehrverträgen beschrieben. Zudem wurden weitere Möglichkeiten genannt, jedoch noch nicht erprobt: Pauschalvergütung der Nutzungsrechte (Einmalzahlung), Gewinnbeteiligung/Tantiemen oder Mischformen.

Besonders im Bereich der Content-Vergütung befinden sich die Honorierungsmodelle in einem Entwicklungsprozess. Dennoch lassen sich im Folgenden Kriterien zur Honorierungsbemessung nennen.

#### **Kriterien zur Content-Beurteilung und Bestimmung der Vergütungshöhe**

Im Zuge der Frage nach Content-Honorierung waren sich alle Befragten einig: Auch in diesem Bereich bedarf es einheitlicher Bewertungskriterien, um Lerncontent einzuschätzen und die Vergütungshöhe festlegen zu können. Innerhalb der Befragung wurden verschiedene Ansätze zur Erstellung eines Bewertungsrasters beschrieben, welche im Folgenden zusammengefasst werden.

##### **1. Content-Gestaltung**

- Qualität des Contents (Professionalität)
- Art des Contents (z. B. Lernvideos, Lernbausteine, Übungen)
- Aufwand der Erstellung (z. B. Anzahl der Produkte, Länge des Videos, Umfang des Produkts)
- Einsatz des Contents (mögliche Einsetzbarkeit, Umfang, Nutzen für Teilnehmende)

##### **2. Content-Weiterverwendung (Basis ist das Urheberrecht)**

- Umfang der Nutzungsrechte (exklusiv/nicht exklusiv, Möglichkeiten der Verbreitung und Bearbeitung durch die Volkshochschule, Weiterlizenzierung möglich, etc.)
- Absicherung gegenüber Rechten Dritter, diese müssen schriftlich fixiert werden (Kursleitung haftet selbst bei urheberrechtlichen Verstößen)

#### **3.6.1 Lehrvertrag**

Die im Rahmen eines Lehrvertrags vergüteten Honorare werden an unterschiedlichen Kriterien bemessen, allerdings werden die Honorare in allen Fällen aus abrechnungstechnischen Gründen in Form von Unterrichtseinheiten gezahlt.

Entweder wird die **Vergütung nach der Video- bzw. Kurs-Länge, dem konkreten Erstellungsaufwand** oder nach einer **vorab ausgehandelten festen Stundenanzahl**

vorgenommen und ggf. in Form einer „Nebenabrede“ im Lehrvertrag festzuhalten. Zudem wird je nach Umfang des Erstellungsaufwands oder Qualität des erstellten Contents individuell verhandelt und ggf. ein höherer Honorarsatz (bspw. 1,5- oder 2-fach) angesetzt.

### **Vergütung von Kursen via Content (Videos oder Materialien)**

Bei Online-Kursen, die aus Videos (Kurs besteht aus einer best. Anzahl von Lehrvideos) oder Materialien (Lernbausteine, Links, Literatur) bestehen, erfolgt die Honorierung nach Durchführungszeit des Kurses. Auch bei Wiederverwendung des Contents bleibt diese Vergütung gleich.

Bei zusätzlicher Betreuungszeit werden diese nach Rücksprache mit der Kursleitung entsprechend des Aufwands vergütet.

### **Höherer Honorarsatz bei fester Stundenzahl**

Eine interviewte Person beschreibt, dass eine feste Stundenzahl ausgehandelt wird und sich je nach Professionalität des Produkts auf einen höheren Honorarsatz verständigt wird. Dieser kann bei einem zweifachen oder einem anderen realistischen Satz liegen.

### **Honorierung nach Bearbeitungszeit**

Bei einer der befragten Volkshochschulen wird die Honorierung von komplexen Lerneinheiten in Form von Lernbausteinen oder Lernvideos daran bemessen, wie viel Bearbeitungszeit der Lerncontent für die Teilnehmenden ermöglicht. Somit stellt der Lernumfang für die Teilnehmenden die Bezugsgröße für die zu honorierenden Unterrichtseinheiten dar. Die Ermessung erfolgt individuell durch die konkrete Betrachtung des jeweiligen Lerncontents. Hierbei wird bspw. auch berücksichtigt, dass meist eine mehrfache Nutzung eines Tutorials nötig ist, um dieses durchzuarbeiten. Zudem wird auch die Professionalität bewertet und eruiert, ob ein Lerncontent eine Einheit eines größeren Lernbausteins ist oder ob er für sich allein funktioniert und dadurch mehrfach einsetzbar ist.

## **3.6.2 Werkvertrag**

Besonders die Honorierung im Rahmen von Werkverträgen wird von den Interviewteilnehmenden als herausfordernd erachtet, da hier vor allem rechtliche Unsicherheiten bestehen und bürokratische Hürden gesehen werden.

In einem Werkvertrag werden Nutzungs- bzw. Verwertungsrechte käuflich erworben und gehen je nach Vereinbarung entweder gänzlich (exklusiv) in den Besitz der jeweiligen Volkshochschule über oder werden zeitlich begrenzt bzw. zweckgebunden erworben. Rein formal und inhaltlich schafft ein Werkvertrag für die Volkshochschule einen Rahmen für den Umgang mit Lerncontent, jedoch wurden in diesem Zusammenhang besonders zwei Herausforderungen bzw. Kritikpunkte deutlich.

Zum einen wird beschrieben, dass der bürokratische Weg, vor allem für kommunale Volkshochschulen, aufgrund der nötigen Vertragsprüfung durch das Rechtsamt mit hohen Aufwänden verbunden ist, was oftmals einen Hinderungsgrund darstellt.

Zum anderen wird der Erwerb von Exklusivrechten kritisch gesehen und für Kursleitende als wenig attraktiv bewertet, da die Nutzung hierbei ausschließlich dem Auftraggebenden vorbehalten wird, der diese dann zeitlich unbegrenzt und zweckmäßig ungebunden einsetzen darf. Aus Perspektive der Kursleitenden müsste die Honorierung aufgrund der Rentabilität entsprechend hoch ausfallen, was wiederum für die Volkshochschulen nicht leistbar ist.

## Vertragliche Regelung der Nutzungsrechte

In einem Fall wird beschrieben, inwiefern der Umgang mit Nutzungsrechten für digitale Kursmaterialien im Rahmen eines Werkvertrags geregelt werden kann. Innerhalb einer von der befragten Volkshochschule verwendeten Vertragsvorlage werden konkrete Zeiträume für die Übertragung der Nutzungsrechte festgelegt. Dies hat zum einen den Vorteil, dass die Honorierung geringer ausfallen kann, da sich die Nutzungsrechte auf einen bestimmten Zeitraum beschränken. Zum anderen ist es möglich, den Vertrag ggf. nach Ende der Laufzeit bspw. im Rahmen einer Überarbeitung der Materialien neu aufzusetzen.<sup>2</sup>

Im Rahmen dieser Vereinbarung hat sich die befragte Volkshochschule dafür entschieden, eine zeitlich gebundene Nutzungsdauer in Form einer einmaligen Pauschalzahlung von bis zu 300 Euro für digitale Kursmaterialien zu erwerben. Ab wann und in welcher Höhe diese Pauschale gezahlt wird, wägt eine zentrale Stelle nach Einzelfallbetrachtung ab. Die Höhe der Pauschale ist abhängig vom Gesamtkonzept, der Qualität des Ergebnisses, dem Umfang des erstellten Contents sowie anteilig von der Produktionszeit. Bei großem Umfang und herausragender Qualität des Contents kann die Pauschale im Einzelfall überschritten werden.

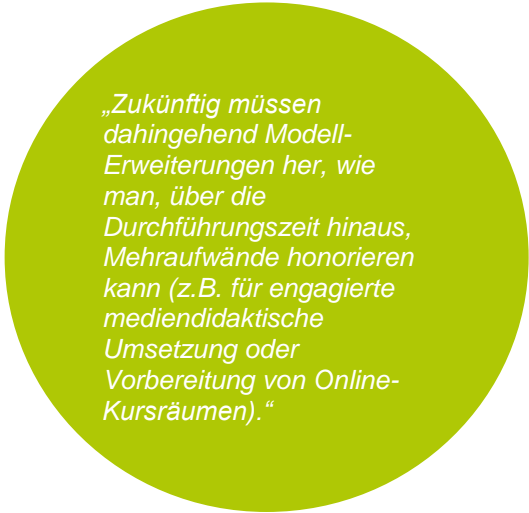
## 3.7 Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe

Im Folgenden werden die sichtbar gewordenen Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe aufgeführt. Zentrale Bereiche sind zum einen der Wunsch nach **Austausch von Erfahrungswerten und Best-Practice-Modellen** in Bezug auf das Bewerten und Honorieren von Mehraufwänden und asynchronen Tätigkeiten sowie hinsichtlich des Umgangs mit Lerncontent. Zum zweiten bestehen Unterstützungsbedarfe **im Bereich Vermarktung, Öffentlichkeitsarbeit sowie in Bezug auf die Akzeptanz- und Teilhabeförderung** seitens des älteren Klientels. Zum dritten werden Unterstützungsbedarfe im Rahmen der **Kalkulation von Kursentgelten** und des **Umgangs mit Verwaltungs- und Abrechnungssystemen** benannt.

### 3.7.1 Umgang mit Mehrarbeit in Verbindung mit Online-Kursen

Der Großteil der Befragten sieht sich im Umgang mit Mehraufwänden, vor allem in Bezug auf Vor- und Nachbereitung von Online-Kursen, vor Herausforderungen gestellt. Diese Herausforderungen wurden vor allem zu Pandemiezeiten in Verbindung mit der Konzeption und Durchführung von Online-Kursen sichtbar.

In dem Zusammenhang sahen sich einige der Befragten mit Grundsatzdiskussionen hinsichtlich der Notwendigkeit der Honorierung von Vor- und Nachbereitung konfrontiert, da hier Diskrepanzen zwischen den Bedarfen der Dozierenden und der Entscheidung, Vor- und Nachbereitungsaufwand grundsätzlich nicht zu vergüten, entstanden.



*„Zukünftig müssen dahingehend Modell-Erweiterungen her, wie man, über die Durchführungszeit hinaus, Mehraufwände honorieren kann (z.B. für engagierte mediendidaktische Umsetzung oder Vorbereitung von Online-Kursräumen).“*

---

<sup>2</sup> Hierbei wurde den Empfehlungen des Verbandes sowie Herrn Dr. Stillner aus der vhs.cloud-Netzwerkgruppe „Treffpunkt Recht“ gefolgt.

Dabei stellte sich bspw. die Frage: Wenn die Vorbereitung von Online-Kursen vergütet wird, welche Art von Vorbereitung ist dann „vergütenswert“, um gegenüber der Vorbereitung für Präsenz-Kurse fair zu bleiben?

Ferner sind besonders bei kommunalen Volkshochschulen alle Zahlungen eng mit einer Nachweispflicht verbunden, was die Dokumentation erbrachter Tätigkeiten nötig macht. Dies gestaltet sich jedoch im Vergleich zu konkreten Durchführungszeiten schwieriger.

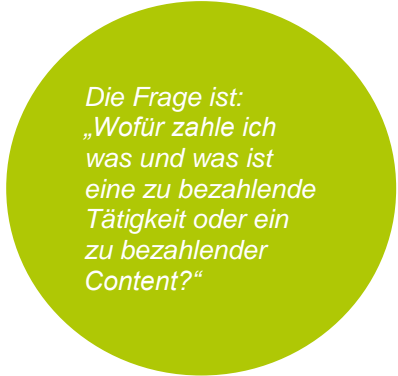
Zudem fehlt es in einigen Fällen an Definitionen und Erfahrungswerten hinsichtlich der Festlegung benötigter Zeiten für bestimmte Tätigkeiten. So entstehen Fragestellungen wie bspw.:

- Was bedeutet Einarbeitung konkret?
- Wo können Grenzen zwischen Vorbereitung und Content-Erstellung bzw. Kursdurchführung gezogen werden (bspw. bei der Erstellung eines Lernbausteins)?
- Wo sollten zeitliche Obergrenzen für konkrete Tätigkeiten liegen?
- Welche Mehraufwände können überhaupt vergütet werden, sowohl im Rahmen von Online- als auch von Präsenz-Kursen (wie bspw. Technikeinarbeitung, Kursraum-Einrichtung, mediendidaktische Weiterbildung)?
- Wie kann eine Honorierung von Mehraufwänden ohne Erhöhung der Teilnehmenden-Gebühren realisiert werden?

Daraus entsteht der Wunsch nach Unterstützung und Austausch von Erfahrungswerten und möglichen Modellen in diesem Zusammenhang.

### 3.7.2 Vereinheitlichung von Bewertungskriterien und Vertragsformen

Eine zentrale Herausforderung stellt die Findung einer einheitlichen Honorierung sowie deren praktischer Umsetzung dar. Hierbei wird zum einen die fehlende Kontrollmöglichkeit hinsichtlich der tatsächlich durchgeführten Aufwände als Herausforderung empfunden und zum anderen werden die Bewertungsmöglichkeiten als zu differenziert erachtet. Dies bezieht sich sowohl auf die Bemessung asynchroner Tätigkeiten oder Mehraufwände im Zusammenhang mit Online-Kursen als auch auf die Bewertung von Lerncontents.



*Die Frage ist:  
„Wofür zahle ich  
was und was ist  
eine zu bezahlende  
Tätigkeit oder ein  
zu bezahlender  
Content?“*

Im Folgenden werden Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe zusammengefasst.

#### **Bewertungsraster zur Honorarbemessung**

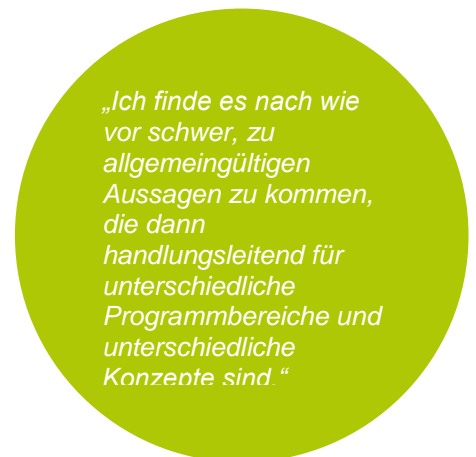
Es wurde der Wunsch nach einer Art Raster deutlich, anhand dessen sich Kriterien und Umfänge für die Honorierung ablesen lassen, um ein strukturiertes und einheitliches Vorgehen in der Honorarbestimmung einführen zu können. Als mögliche Inhalte für ein Bewertungsraster wurden folgende, teilweise konträre, Aspekte genannt:

- Übersicht festgesetzter Sätze für konkrete Tätigkeiten (bspw. Betreuungszeiten) außerhalb der Kursdurchführung
- Auflistung „honorierbarer“ Tätigkeiten (auch außergewöhnliche Vor- oder Nachbereitungszeiten)
- Auflistung fester Umfänge für bestimmte Tätigkeiten (in Unterrichtseinheiten) oder pauschale Aufwendungszeiten für bestimmte Tätigkeiten (z.B. erstellt Kursleitung eine bestimmte Anzahl an Aufgaben, erhält für diese eine festgelegte Pauschale)

- Zusammenstellung verschiedener Settings mit entsprechender Honorierung
- Wie können die Zahlungen verwaltungs- und abrechnungstechnisch abgebildet werden?
- Hinweise zu Qualitätskriterien, um eine Kompetenzvermutung seitens des Dozierenden aufbauen zu können
- Wo liegen die Grenzen zwischen Vor-/Nachbereitung und asynchroner Tätigkeit?
- Wann ist etwas ein separat zu honorierender Lerncontent?
- Inwiefern soll die Content-Honorierung eher nach Arbeitszeit oder entsprechend einer Ergebnisorientierung erfolgen?
- Nach welchen Kriterien kann das Ergebnis bewertet werden?
- Wann ist welche Vertragsform zu wählen und welche juristischen Aspekte gilt es in diesem Zusammenhang zu beachten?
- Wie kann die Erstellung von reinen vhs.cloud-Kursen honoriert werden? (Lernvideo-/Aufgabenerstellung und kursorganisatorische Tätigkeiten)
- Wie kann die Unterschiedlichkeit hinsichtlich der Aufwände und Anforderungen der einzelnen Fachbereiche in einem einheitlichen Modell abgebildet werden?

In diesem Kontext wird jedoch betont, dass der zeitliche Umfang von asynchronen Tätigkeiten wie bspw. einer Moderation eines Forums je nach Konzept variiert, weshalb der Fokus hierbei auf der Umfänglichkeit des mediendidaktischen Settings liegen sollte und nicht darauf, ob ein bestimmtes Tool zum Einsatz kommt (z.B.: Wie intensiv wird ein Forum eingebunden? In welchem Umfang ein Lernbaustein konzipiert?). Es wird die Frage aufgeworfen, inwieweit ein Raster erstellt werden kann, das allgemeingültig angewandt werden kann.

Zudem wird insbesondere im Rahmen der Lerncontent-Bewertung gefragt, ob die Bemessung des Honorars am Ergebnis oder am Aufwand orientiert erfolgen sollte.



### 3.7.3 Umgang mit dem Abrechnungssystem

In einigen Fällen wurden Schwierigkeiten im Umgang mit dem Verwaltungs- und Abrechnungsprogramm beschrieben. Einerseits gibt es keine konkreten Eingabemöglichkeiten für Zahlungen, die über konkrete Kurszeiten hinausgehen. Andererseits ist es nicht möglich, eine asynchrone Einheit ohne festen Zeitraum zu definieren, weshalb eine fiktive Zeit angegeben werden muss. Somit müssen die Teilnehmenden im Kurstext darauf hingewiesen werden, dass die tatsächliche Zeit abweichen kann.

### 3.7.4 Umgang mit Kursentgelten

Einige Volkshochschulen berichten von Gewinneinbußen und Minuskalkulationen, da sie die Kursentgelte nicht anheben möchten oder können. Einige begründen dies mit der Hoffnung, bei zukünftig steigender Akzeptanz gegenüber Online-Kursen die Einnahmen auszugleichen und andere finden es schlicht ungerecht den Kursteilnehmenden gegenüber. Das Vorgehen wird jedoch als Übergangslösung beschrieben, weshalb der Wunsch nach Alternativen ausgesprochen wurde.

Andere geben an, die Honorare auf die Kursteilnehmenden umzulegen, um den Deckungsbeitrag halten zu können. Dieses Vorgehen wird gegenüber den Kursteilnehmenden transparent gemacht, indem die Mehrkosten in den Kurstexten begründet werden, bspw. durch

die Angabe von Selbstlernphasen und der Betonung der Vorteile von Online-Kursen bzw. einzelnen Online-Einheiten.

### **3.7.5 Wunsch nach Austausch und Zusammenarbeit**

Alle befragten Personen formulierten, besonders in Umbruchszeiten wie der Corona-Pandemie, den Bedarf nach Erfahrungsaustausch. In diesem Zusammenhang wurden Beratungen, Handreichungen, Netzwerk-Treffen oder Dialoge über Best-Practice-Lösungen vorgeschlagen.

Zudem wurde die Förderung einer stärkeren Zusammenarbeit gewünscht, bspw. durch effektive Datenbanken oder Plattformen, um die Online-Kurse bundesweit vermarkten und bewerben zu können. Dies würde Kapazitäten für eine Profilbildung der Volkshochschulen schaffen, sodass diese sich dem Ausbau individueller Schwerpunkte widmen können.

### **3.7.6 Öffentlichkeitsarbeit/Werbestrategie**

Einige befragte Volkshochschulen benannten Schwierigkeiten im Bereich der Bewerbung ihrer Online-Kurse. In diesem Zusammenhang brachten sie verschiedenen Gründe an:

- fehlende Werbestrategie für Online-Kurse
- schlechte Erreichbarkeit der Teilnehmenden (bspw. aufgrund einer überwiegend älteren Zielgruppe, die nicht über E-Mail-Adressen verfügen, wodurch sich die Herausforderung ergibt, technische und organisatorische Hürden zu überwinden)
- geringere Akzeptanz seitens der Teilnehmenden gegenüber Online-Kursen
- keine Möglichkeit einer überregionalen Bekanntmachung der Online-Kurse

Besonders die geringe Akzeptanz der Teilnehmenden gegenüber Online-Kursen führen in einigen wenigen Fällen dazu, dass sich die Volkshochschulen gezwungen sehen, ihre Online-Kurse vergleichsweise günstig oder gar gratis anzubieten, um Teilnehmende zu gewinnen. Dies führt zu geringeren Honorierungen von Kursleitenden oder finanziellen Verlusten.

### **3.7.7 Medienkompetenz der Kursleitenden und Teilnehmenden**

Eine weitere Herausforderung stellt die teilweise gering ausgeprägte Medienkompetenz der Dozierenden und der Kursteilnehmenden dar, was einen hohen Schulungsaufwand für die hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitenden bedeutet.

Als weitere herausfordernde Aspekte wurden einheitliche Lösungen für vhs.cloud-Alternativen (z.B. Zoom) sowie die Notwendigkeit eines niedrighschwelligigen Zugangs zu den Online-Kursen angebracht.

## **4 Ausblick**

Die Ergebnisse zeigen, dass verschiedene Ansätze und Honorierungsmodelle für die breitgefächerten Tätigkeiten im Rahmen von onlinegestützten Kursen vorhanden sind, welche u.a. aufgrund des Handlungsspielraums, die sich durch die Trägerschaft ergeben, variieren. Nun gilt es diese Ansätze zu bündeln, um einheitliche und praktikable Lösungen zu entwickeln und bereitzustellen. Zudem ist es denkbar, eine Befragung von Kursleitenden anzuschließen, um die Perspektive der freien Wirtschaft auf die Honorierung von Onlinekursen zu eruieren. Der Bundesarbeitskreis Erweiterte Lernwelten wird sich im Rahmen einer Arbeitsgruppe weiter mit dem Thema Honorierungs- und Vergütungsmodelle bei Online-Angeboten befassen.



Neben der Frage nach einer geeigneten Honorierung/Vergütung von Kursleitungen haben sich auch andere Problemfelder und Herausforderungen herauskristallisiert, mit denen vhsn konfrontiert werden bei Online-Angeboten. Hierzu zählen neben Marketingstrategien auch verwaltungstechnische Fragen der Abrechnung. An dieser Stelle wird deutlich, dass es sich bei der Digitalisierung der Volkshochschule um eine Querschnittsaufgabe handelt, die eine digitale Strategie der Einrichtung erforderlich macht. Die Honorierung von Kursleitenden sind Teil dieser digitalen Strategie.

Unterstützung und Hilfe zu vielen dieser Fragen finden Sie an folgenden Orten:

- bei Ihrem eigenen Landesverband
- Netzwerkgruppen in der vhs.cloud
- Handreichungen und Materialien im internen Bereich von volkshochschule.de (z.B. Handbuch „Medienintegration an Volkshochschulen“)