

## POSITIONSPAPIER

Januar 2022

Die *Landesvertretung Akademischer Mittelbau Baden-Württemberg* (LAM-BW) ist der Zusammenschluss der Mittelbauvertretungen an den Landesuniversitäten in Baden-Württemberg und repräsentiert damit rund 30.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die LAM-BW versteht sich als Forum für den Informationsaustausch zwischen den Mittelbauvertretungen an den Landesuniversitäten und damit als kompetente Gesprächspartnerin in allen die Universitäten betreffenden Angelegenheiten und Sprachrohr für die Interessen der Kolleg\*innen im Wissenschaftlichen Dienst der Landesuniversitäten.

### Organisation

Die LAM-BW organisiert sich in die Delegiertenversammlung sowie den Vorstand.

Delegierte in der LAM-BW sind insbesondere Mandatsträger\*innen und Gruppenvertreter\*innen in den zentralen Gremien der Landesuniversitäten. Jede Landesuniversität entsendet zwei Personen in die Delegiertenversammlung.

Auf den regelmäßig stattfindenden Delegiertenversammlungen werden aktuelle Themen angesprochen und die Leitlinien für die Arbeit festgelegt. Die Delegiertenversammlung wählt einen fünfköpfigen Vorstand, der die LAM-BW nach außen repräsentiert und das operative Geschäft in der Amtsperiode wahrnimmt.

Der Vorstand der LAM-BW führt den Gedanken- und Ideenaustausch mit dem baden-württembergischen Wissenschaftsminister bzw. der Wissenschaftsministerin, den hochschulpolitischen Arbeitskreisen bzw. hochschulpolitischen Sprecher\*innen der Landtagsfraktionen sowie der Landesrektorenkonferenz (LRK) über deren jeweiligen Vorsitzenden. Der Vorstand handelt bei seinen Aktivitäten stets am Gemeinwohl der Universitäten orientiert und vertritt die Interessen der Statusgruppe unter dieser Vorgabe.

Der Vorstand macht die Anliegen des Akademischen Mittelbaus in der baden-württembergischen Öffentlichkeit über die Medien bekannt.

[Satzung: <https://lam-bw.de/informationen>]

### Agenda

Für die LAM-BW stehen naturgemäß solche Regelungen im Vordergrund, die die Arbeitswelt und Entwicklungsmöglichkeiten des Wissenschaftlichen Dienstes und seine Bedeutung für die universitäre Leistungsfähigkeit betreffen. Das LHG in seiner gültigen Form und auch ministeriale Vorgaben konzentrieren sich nach wie vor sehr stark auf die besondere Stellung der professoralen Mitglieder; die Bedeutung der Mitglieder des Wissenschaftlichen Dienstes („Mittelbau“) für die universitären Leistungen in Forschung und Lehre wird in der politischen Diskussion häufig unterbewertet oder übersehen. Das liegt unter anderem an der sehr heterogenen Struktur dieser Gruppe. Laut LHG besteht der Mittelbau aus

- bereits promovierten und hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftler\*innen (Qualifikationsziel Professur),
- Wissenschaftler\*innen mit Daueraufgaben in Forschung (inkl. Drittmittelwerbung), Lehre, Innovation (etwa Transfer in Gesellschaft und Industrie) und Wissenschaftsorganisation (als solche garantieren sie strukturelle Kontinuität auf gleichbleibend hohem Niveau)
- sowie Doktorand\*innen in ihrer ersten wissenschaftlichen Qualifikationsphase.

An einigen Universitäten gibt es Wissenschaftler\*innen, die Dank der „Weiterentwicklungsklausel“ in Leitungspositionen als Geschäftsführende Direktor\*innen von Instituten agieren oder hohe Wahlämter wie ein Studiendekanat innehaben.

Wir setzen uns dafür ein, dass Personen aus allen diesen Bereichen mit höchster Motivation und ohne strukturelle Einschränkungen, gemäß ihrer jeweiligen Kompetenzen zum Erfolg der baden-württembergischen Universitäten beitragen können.

Die LAM verfolgt im Bereich der Personal- und Arbeitsstruktur sowie der Karrierewege längst fällige Anpassungen an den gelebten Universitätsalltag, die idealerweise im LHG ihren Niederschlag finden sollen. **Wir sehen folgende Problemfelder:**

#### (1) Frage der Selbstständigkeit in Forschung und Lehre

Der Begriff der „wissenschaftlichen Dienstleitung“ für die Arbeit des „Mittelbaus“ bildet die wirkliche, gelebte Situation an den Universitäten nicht ab; der „wissenschaftliche Dienst“ arbeitet eben, innerhalb eines vorgegebenen Rahmens, nicht nur weisungsgebunden, sondern nimmt nach der Promotion oftmals alle Aufgaben wahr, die von einer Professur erwartet werden: eigenverantwortete Lehre, eigenständige Forschung (samt Einwerbung von Drittmitteln), Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses (einschließlich Abschlussarbeiten, Promotionen).

Dieser Tatbestand führt zum nächsten Punkt:

#### (2) Personalentwicklung, sichere Beschäftigungsverhältnisse und „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

- Die Voraussetzungen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation sind je nach Fach und Universität sehr unterschiedlich: Haushaltsstellen haben eine andere Funktionalität als Drittmittelstellen (Anteil Lehr- und Verwaltungsarbeit); Stipendiat\*innen haben oftmals einen fraglichen Status an ihrer Universität und keine Sozialversicherung; sich anderweitig finanzierende „Freelancer“ promovieren ohne Vertrag oder Stipendium unter hochprekären Umständen. Aber auch bei Haushaltsstellen entsprechen die Vertragslaufzeiten nur selten der Durchschnittszeit der angestrebten Qualifikation; es reißen sich Kurzzeitverträge aneinander und, trotz Teilzeitbeschäftigung, wird die volle Arbeitsleistung erwartet. Der Verbleib im Wissenschaftssystem ist oftmals bis ins fünfte Lebensjahrzehnt unsicher. Lebens- und Familienplanung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden dadurch enorm erschwert.
- Der „wissenschaftliche Dienst“, der auf den wenigen Dauerstellen (davon noch weniger verbeamtet) arbeitet, umfasst die ganze Breite von nicht-promovierten bis hin zu habilitierten bzw. zu Außerplanmäßigen und Honorarprofessor\*innen Ernannten. Personen dieser Gruppe nehmen Funktionsstellen wahr, sie sind etwa im Wissenschaftsmanagement tätig (ohne Lehr- und Forschungsanteil) oder als „reine Hochschullehrer“ auf Hochdeputatsstellen (etwa Sprachlektoren) oder sie sind das allseits geschätzte Allround-Talent, das unterrichtet, forscht, publiziert, verwaltet und zuverlässig ein Institut „am Laufen hält“. Die wenigsten von ihnen sind verbeamtet, unterrichten aber in den Lehramtsstudiengängen und nehmen entsprechende Staatsexamen ab. Auch bei hervorragender Leistung stoßen sie rasch an die „gläserne

Decke“ des Systems, das im Alltag bei nur sehr wenigen spätestens in der Besoldungsgruppe A15 bzw. E15, bei den meisten bereits bei A/E14 endet. Persönliche Leistungsprämien (etwa für die Einwerbung eines ERC-Grants oder die Wahl in ein DFG-Fachkollegium) kommen bislang in der Regel ausschließlich den W-Stellen zugute.

### (3) Lehrdeputat

Im universitären Alltag ist zu beobachten, dass spätestens bei Antritt einer Dauerstelle Forschung viel und Lehre wenig wiegt.

- a. Das Lehrdeputat wird zur Stellschraube, um Erfolge in der Forschung zu „belohnen“.
- b. Vom wissenschaftlichen Nachwuchs wiederum wird Lehrerfahrung im Lebenslauf erwartet, die in nicht wenigen Bereichen in Form von unbezahlten Lehraufträgen erworben werden muss.
- c. Die Landeslehrverpflichtungsverordnung LVVO weist viele Inkonsequenzen und Zahlenspielereien auf, die gründlich diskutiert und überarbeitet gehören.

## Die LAM fordert deshalb:

### (1) Für Wissenschaftler\*innen auf Qualifikationsstellen:

- a. dem Qualifikationsziel entsprechend befristete Vertragslaufzeiten für die gesamte Dauer der Promotion;
- b. frühe Überführung in Festanstellungen bzw. Tenure-Track-Stellen nach der Promotion;
- c. Zurückdrängung der unfreiwilligen Teilzeit und genügend Zeit für die eigene Forschung im Rahmen der Arbeitszeit;
- d. möglichst frühzeitige Selbstständigkeit in Forschung und Lehre;
- e. Erbringung von Lehre als „bezahlte“ (Vertrags-)Leistung.

### (2) Für die Beschäftigten auf Funktionsstellen:

- a. Umfang der formalen Verantwortung soll den übertragenen Aufgaben entsprechen;
- b. offiziell selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben;
- c. strukturelle Definition der Aufgaben mit Bezug auf Fächer und nicht einzelne Professuren;
- d. Funktionsstellen beinhalten Daueraufgaben, daher muss eine Entfristung erfolgen;
- e. übernommene Leitungsfunktionen sollen sich in der Entlohnung für den Zeitraum der Zuständigkeit widerspiegeln, unabhängig von der Statusgruppe;
- f. Vergabe von klar definierten Leistungsprämien, ebenfalls unabhängig von der Statusgruppe;
- g. klare Entwicklungsperspektiven auch unterhalb der W-Gruppierung (transparente Regelungen für Vergabe von A-Stellen, für Stellenaufstieg im E- wie im A-System, für Aufstiegsmöglichkeit ins W-System).

### (3) Lehrdeputat:

Die LVVO muss so gestaltet werden, dass neben Tätigkeiten in der Forschung und der reinen Durchführung von Lehrveranstaltungen auch andere Tätigkeiten im Umfeld von Forschung und Lehre Niederschlag finden können. Der Umfang der Lehrverpflichtung, der derzeit in Semesterwochenstunden (SWS) ausgedrückt wird, soll sich am realen Arbeitsaufwand orientieren und an neue Lehrformate wie digitale Angebote oder eng betreute Projektstudien angepasst werden.

Eine Abweichung von der durchschnittlichen Regellehrverpflichtung muss durch schriftlichen Rektoratsbeschluss begründet und den einzelnen Mittelbauer\*innen mitgeteilt werden. Eine durchgehende Ausreizung der Bandbreitenregelung durch Bestimmung von Höchstdeputaten widerspricht dem Gedanken dieser sinnvollen Flexibilität. Rektorate und Dekanate müssen den Mittelbauvertreter\*innen aus Senat und Fakultät eine Übersicht über ihre korrekte Nutzung der durchschnittlichen Deputate regelmäßig vorlegen, um Missbrauch vorzubeugen.

## Unsere Vorstellung einer „idealen Karriere“ wäre (konstruiert über Landesstellen):

- **Qualifikationsphase 1 | Promotion**  
Promovierende haben eine der Durchschnittszeit der Promotion in ihrem Fach entsprechend befristete Promotionsstelle. Erfolgt die Anstellung in Teilzeit, muss dies mit der Vertragslaufzeit verrechnet werden. Die Aufgaben sind so zu gestalten, dass die Qualifikation als primäres Ziel im Vordergrund steht. Es soll beispielsweise ermöglicht werden, Erfahrungen in der universitären Lehre zu sammeln, ohne regelmäßiges Lehrdeputat. Einführung einer eigenen Tarifklasse für Promovierende „E13P“, um entsprechend lange Beschäftigungen zu garantieren und der besonderen Promotionssituation im Besoldungssystem gerecht zu werden.
- **Qualifikationsphase 2 | PostDoc**  
Es folgt eine auf zwei Jahre befristete Anstellung als PostDoc (E13). Sie dient als Orientierungsphase für die Entscheidung im Wissenschaftssystem zu bleiben oder es zu verlassen. Danach muss an den Universitäten eine nach einem transparenten Auswahlverfahren zu vergebende Dauerstelle oder eine Tenure-Track-Stelle zur Verfügung stehen.
- **Bleibeperspektive: Unbefristete Funktionsstelle *oder* Tenure-Track-Stelle**
  - Landesstellen stehen als Funktionsstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre, Innovation und Wissenschaftsmanagement zu Verfügung (E/A13);
  - unter den gegenwärtigen Bedingungen müssen auch Wege beschritten werden, Entfristungen auf Drittmittelbasis zu ermöglichen;
  - interner Aufstieg ist möglich, je nach persönlicher Entwicklung (E14/15, A14/15/16), unter klar festgelegten Voraussetzungen auch nach W2 (neu zu definieren) oder W3.
  - Bei Tenure-Track-Stellen muss die Evaluation nach fachspezifisch sinnvollen und vorab klar kommunizierten Kriterien erfolgen.

Zur Diskussion der hier angesprochenen Punkte steht der Vorstand der LAM gerne bereit.

### Sprecherin des Vorstandes:

**Prof. Dr. Heike Oberlin**  
Eberhard Karls Universität Tübingen  
Asien-Orient-Institut | Abteilung Indologie  
Keplerstr. 2 | 72074 Tübingen  
Telefon: 07071-29-74005 | 0176-20030066  
Email: heike.oberlin@uni-tuebingen.de  
<https://uni-tuebingen.de/de/9974>

### Stellvertretende Sprecherin:

**Dr. Birgid Langer**  
Karlsruher Institut für Technologie  
Institut für Organische Chemie & Institut für Biologische Grenzflächen  
Kaiserstr. 12 | 76131 Karlsruhe  
Telefon: 0721-608-47218  
Email: birgid.langer@kit.edu  
[https://www.chg.kit.edu/73\\_133.php](https://www.chg.kit.edu/73_133.php)

### Weitere Vorstandsmitglieder:

**Dr. Klaus Meissner**  
Universität Hohenheim  
Fachgebiet Agrartechnik in den Tropen und Subtropen (440e)  
Garbenstr. 9 | 70599 Stuttgart  
Telefon: 0711-459-22491 | Email: meissner@uni-hohenheim.de | <https://tinyurl.com/yb6rvllh>

**Prof. Dr. Jo Ostwald**  
Eberhard Karls Universität Tübingen  
Institut für Neurobiologie | Lehrstuhl Tierphysiologie  
Auf der Morgenstelle 28 | 72076 Tübingen  
Telefon: 07071-29-72622 | Email: joachim.ostwald@uni-tuebingen.de | <https://uni-tuebingen.de/de/16210>

**Dr. Sibylle Röth**  
Universität Konstanz  
Fach Geschichte  
Postfach 13 | 78457 Konstanz  
Telefon: 07531-88-3325 | Email: sibylle.roeth@uni-konstanz.de | <https://tinyurl.com/y7f4x4tb>