

---

**LANDESVERTRETUNG AKADEMISCHER MITTELBAU  
AN DEN UNIVERSITÄTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG (LAM-BW)**

---

LAM-BW, Prof. Dr. J. Ostwald,  
Neurobiologie, Morgenstelle 28, 72076 Tübingen

---

An die  
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst  
Frau Theresia Bauer  
Königstraße 46  
70173 Stuttgart

25.11.2013

**Stellungnahme der Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in  
Baden-Württemberg**

**im Anhörungsverfahren zur Novelle des Landeshochschulgesetzes  
(Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz)**

Sehr geehrte Frau Ministerin Bauer,

haben Sie vielen Dank für die Gelegenheit, zu der Neufassung des LHGs aus Sicht des Akademischen Mittelbaus Stellung zu nehmen.

Die Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM-BW) begrüßt ausdrücklich, dass sich die Landesregierung in der Novelle des LHG um eine zeitgemäße Gestaltung der Regelungen in den verschiedenen Hochschulformen des Landes bemüht. Die dem Entwurf zugrunde liegenden Prinzipien von weitgehend autonomen Hochschulen, der Wissenschaftsfreiheit und der Beteiligung aller Hochschulmitglieder und damit die Abkehr vom Leitbild der „unternehmerischen Hochschule“ sind auch für uns wesentlich für eine wissenschaftsadäquate Struktur der Hochschulen.

Für die LAM-BW stehen bei der Betrachtung dieses Prozesses naturgemäß solche Regelungen im Vordergrund, die Arbeitswelt und Entwicklungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Dienstes und seine Bedeutung für die universitäre Leistungsfähigkeit betreffen. Das LHG in seiner gültigen Form konzentriert sich sehr stark auf die besondere Stellung der professoralen Mitglieder, die Bedeutung der nichtprofessoralen Mitglieder des Wissenschaftlichen Dienstes (Mittelbau) für den universitären Output in Forschung und Lehre wird in der politischen Diskussion häufig übersehen. Das liegt unter anderem an der sehr heterogenen Struktur dieser Gruppe, die sich aus bereits promovierten und hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern (Qualifikation auf Professorenstellen),

Wissenschaftlern mit Daueraufgaben in Forschung (incl. Drittmittelwerbung), Lehre und Wissenschaftsorganisation (garantieren strukturelle Kontinuität auf gleich bleibend hohem Niveau), aber auch Doktoranden in ihrer ersten wissenschaftlichen Qualifikationsphase zusammensetzt. Die Regelungen des LHG sollten so gestaltet sein, 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.

Aus der Sicht der Landesvertretung akademischer Mittelbau müssten daher folgende Kernideen im LHG Niederschlag finden:

- (1) für die promovierten Wissenschaftler/innen auf Qualifikationsstellen
  - möglichst frühzeitige Selbstständigkeit in Forschung und Lehre
  - Gleichbehandlung von Beamten und Angestellten bei der Qualifikation
  - verbesserte Planbarkeit der Karrierewege durch tenure-track-Strukturen
  
- (2) für die Beschäftigten auf Funktionsstellen
  - Umfang der formalen Verantwortung soll den übertragenen Aufgaben entsprechen
  - selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben
  - Leitungsfunktionen sollen nicht auf einen Professorenstatus beschränkt sein, sondern kompetenzorientiert vergeben werden
  - strukturelle Definition der Aufgaben mit Bezug auf Fächer und nicht einzelne Professuren
  
- (3) das passive Wahlrecht für Ämter der Prodekane und Prorektoren sollte für das gesamte wissenschaftliche Personal der Universität geöffnet werden und nicht wie bisher auf die Gruppe der Professoren beschränkt sein, da sich in der universitären Praxis das Tätigkeitsfeld erfahrener Wissenschaftler aus dem Mittelbau in weiten Bereichen nicht sehr von dem der Professuren unterscheidet. Die Öffnung des passiven Wahlrechts gilt insbesondere für die Studiendekane, da Angehörige des Mittelbaus traditionell einen Schwerpunkt in der Lehre haben und in vielen Studiengängen eine entscheidende Rolle bei der Konzeption und Durchführung von Studiengängen spielen.
  
- (4) Die Lehrverpflichtungsverordnung 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.

Wichtige Teile dieser Punkte sind bereits im Ergebnispapier der AG Mittelbau ausgeführt.

Die Landesvertretung akademischer Mittelbau begrüßt ausdrücklich, dass die Möglichkeiten eines tenure-track-Verfahrens für Juniorprofessuren in das Gesetz aufgenommen wurden. Wir bedauern allerdings, dass weitere Anliegen dieses Papiers nicht berücksichtigt wurden und der §52 außer einiger redaktionellen Korrekturen unverändert blieb.

Aus diesen grundsätzlichen Überlegungen ergeben sich die folgenden Änderungsvorschläge zum Gesetzestext in der Reihenfolge der Einzelparagraphen

## **Änderungsvorschläge der Landesvertretung Akademischen Mittelbau zur Novellierung des LHG**

### ***(§10) Organisation der Statusgruppen stärken***

#### **Vorschlag**

Ergänzung des §10 (1) LHG um den Passus „**Die Mitgliedergruppen können Konvente bilden. Diese geben sich eine Geschäftsordnung. Das Nähere regelt die Grundordnung.**“

#### **Begründung**

Die wirksame Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschulen erfordert Organisationsstrukturen innerhalb der Mitgliedergruppen, die dem Informationsaustausch und der Meinungsbildung dienen. Den Mitgliedergruppen soll ermöglicht werden, sich eine solche fakultätsübergreifende Organisationsstruktur zu geben. Die Verankerung im LHG und die Vorgabe der Regelung in der Grundordnung erfordert von den Hochschulen ein aktives und nicht nur duldendes Herangehen an die Einrichtung solcher Versammlungen und stärkt damit die Selbstverwaltung. Erfolgreiche Beispiele einer solchen Organisation im Wissenschaftlichen Dienst bilden der AKAM an der Universität Stuttgart ([www.akam.uni-stuttgart.de](http://www.akam.uni-stuttgart.de)) und der Konvent am KIT ([konvent.kit.edu](http://konvent.kit.edu)). Den in der Selbstverwaltung Aktiven wird hierdurch auch eine (leider manchmal notwendige) Rechtfertigung gegenüber Vorgesetzten dafür gegeben, dass Arbeit in der Selbstverwaltung auch über die reinen Gremientermine hinaus anfällt.

### ***(§18) Wählbarkeit für Leitungsfunktionen auf Universitätsebene für alle Wissenschaftler öffnen***

#### **Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Ersatz von „Professorinnen und Professoren“ durch „Wissenschaftliches Personal“; Fettgedrucktes):

§18 (1) - „Die nebenamtliche Vorstandsmitglieder (Prorektoren) werden vom Senat aus dem der Hochschule angehörenden hauptamtlichen **Wissenschaftlichen Personal** gewählt.“

#### **Begründung**

Die Leitungsstrukturen an den Hochschulen müssen regelmäßig an die Erfordernisse der Aufgaben der Organe angepasst werden. Zunehmend werden auf Leitungsebene Aufgaben sichtbar, die keine explizite professorale, sondern andere Kompetenzen erfordern, die durch die professoralen Berufungskriterien nicht abgedeckt sind. Beispiele sind die Verantwortung für die Informations- und Kommunikationstechnik (CIO), die Verantwortung für die Organisation der internen Prozesse oder die Verantwortung für Internationale Kooperationen im Bereich der Lehre. Den Hochschulen

soll mit dieser Änderung die Möglichkeit eröffnet werden, dass geeignete Persönlichkeiten aus dem gesamten Wissenschaftlichen Dienst solche Aufgaben wahrnehmen können. Durch diese Erweiterung werden auch zusätzliche Ressourcen eröffnet, die zu einer Effizienzverbesserung von Forschung und Lehre genutzt werden können.

***(§24) Wählbarkeit für Leitungsfunktionen auf Fakultätsebene für alle Wissenschaftler öffnen***

**Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Ersatz von „Professorinnen und Professoren“ durch „Wissenschaftliches Personal“; Fettgedrucktes):

§24 (4) - „Die Prodekanen werden vom Fakultätsrat aus dem der Hochschule angehörenden hauptamtlichen **Wissenschaftlichen Personal** gewählt.“

§24 (5) - „Der Studiendekan wird vom Fakultätsrat aus dem der Hochschule angehörenden hauptamtlichen **Wissenschaftlichen Personal** gewählt.“

**Begründung**

Die Leitungsstrukturen an den Hochschulen müssen regelmäßig an die Erfordernisse der Aufgaben der Organe angepasst werden. Zunehmend werden auf Leitungsebene Aufgaben sichtbar, die keine explizite professorale, sondern andere Kompetenzen erfordern, die durch die Berufungskriterien für eine Professur nicht abgedeckt sind. Den Hochschulen soll mit dieser Änderung die Möglichkeit eröffnet werden, dass geeignete Persönlichkeiten aus dem gesamten Wissenschaftlichen Dienst solche Aufgaben wahrnehmen können. Nichtprofessorale Mitglieder des Wissenschaftlichen Personals haben häufig eine große Affinität zu den Studiengängen und können in der Funktion des Studiendekans die Interessen von Lehrenden und Studierenden hier besonders gut repräsentieren.

**(§25) erweiterte Zuständigkeit des Fakultätsrats**

**Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Ergänzende Zuständigkeiten des FR; Fettgedrucktes):

§ 25 Fakultätsrat

(1) Der Fakultätsrat berät in allen Angelegenheiten der Fakultät von grundsätzlicher Bedeutung; **er kann verbindlich entscheiden. Zieht er die Entscheidung nicht an sich, gilt § 23 Absatz 3 Satz 1.** Der Zustimmung des Fakultätsrats bedürfen stets:

1. die Struktur- und Entwicklungspläne der Fakultät,
2. **die Festsetzung oder Änderung der Funktionsbeschreibung einer Professur,**
3. die Bildung, Veränderung und Aufhebung von Einrichtungen der Fakultät,
4. die Studien- und Prüfungsordnungen der Fakultät sowie Zulassungsordnungen; die Zustimmung bedarf des Einvernehmens der zuständigen Studienkommission,
5. **fakultätsspezifische Promotions- und Habilitationsordnungen,**
6. **die Bildung der Berufungskommission,**
7. **die Beschlussfassung über Vorschläge zur Verleihung und zum Widerruf der Bezeichnung außerplanmäßiger Professor, Honorarprofessor, Gastprofessor sowie Ehrendoktor,**
8. die Berufungsvorschläge,
9. **weitere Gegenstände, soweit die Grundordnung der Universität dies vorsieht.**

**Begründung**

Der Fakultätsrat sollte wieder das Organ sein, das für alle *Angelegenheiten von grundsätzlicher oder wesentlicher Bedeutung* für Forschung, Studium und Lehre zuständig ist, soweit über sie auf Fakultätsebene zu entscheiden ist und die Mehrheit seiner Mitglieder Bedarf an einer eigenen Entscheidung sieht.

Die Vorstellung, dass die sehr weit reichende Verlagerung von Entscheidungskompetenzen vom Fakultätsrat auf das Dekanat (bisherige Terminologie: Fakultätsvorstand) - mit dem Übergang vom Universitätsgesetz 2000 auf das Landeshochschulgesetz vollzogen - zu einer effektiveren Entscheidungsfindung führen würde, hat sich nicht bewährt. In wohl allen Bereichen, für welche wir die Zuständigkeit des Fakultätsrates für geeigneter halten, ist das Dekanat ohnehin darauf angewiesen, sich vor seiner Entscheidung eng im Kreis der betroffenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer abzustimmen, weil die Entscheidungen nur dann die erforderliche Zustimmung und effektive Umsetzung erwarten lassen. Wird der Bedarf an Diskussion und gemeinsamer Entscheidung nicht in der rechtlich vorgesehenen Gremienstruktur abgebildet, so begünstigt dies bi- und multilaterale Abstimmungen, welchen eine starke Tendenz zur Intransparenz innewohnt. Auch wird die Statusgruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solche Gespräche oft nicht einbezogen, obwohl sie ebenfalls geschützt wird durch Art. 5 Absatz 3 GG (BVerfGE 35, 79,

124) i. V. m. Art. 20 LV-BaWü als verfassungsrechtlicher Grundlage für die Garantie der funktionellen Selbstverwaltung von Forschung und Lehre. Diese Erwägungen treffen zumindest auf jene Fakultäten zu, in denen ein Fach durch eine Fakultät abgebildet wird. In anderen Fakultäten, welche mehrere oder viele Fächer vereinigen, mag für die Zusammenhänge, in denen dies relevant wird, die Grundordnung der Universität vorsehen, dass statt des Fakultätsrats ein Fachbereichsbeirat eingerichtet wird, der dann Befugnisse zu Beratung und Entscheidung von Belangen von grundsätzlicher Bedeutung für gerade das Fach erhält.

### ***(§25) Amtszeit der nichtstudentischen Mitglieder im Fakultätsrat***

#### **Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Fettgedrucktes):

§25 (2) Satz 2 - „Die Amtszeit der studentischen Wahlmitglieder wird durch die Grundordnung festgelegt; die übrigen Mitglieder haben **die Hälfte der Amtszeit**, wie sie nach §24 Absatz 3 Satz 2 für die Dekanin oder den Dekan festgelegt ist.“

#### **Begründung**

Lange Amtszeiten von bis zu 6 Jahren führen bei Statusgruppen mit größerer personeller Fluktuation (z.B. Mittelbau) bereits jetzt zu einer vollständigen Erschöpfung der Wahllisten und damit potentiell zu einer Unterrepräsentation dieser Gruppe in der Gremien, die sich durch eine kürzere Amtszeit verhindern ließe. **Alternativ könnte die Amtszeit aller Mitglieder durch die Grundordnung geregelt werden.**

### ***(§44) Irreführende Bezeichnung „Akademischer Mitarbeiter“ durch „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ ersetzen, Rechtssicherheit bei Befristungen schaffen***

#### **Vorschlag**

In §44 (1) Punkt 2 sowie **im gesamten Gesetzestext**: die Bezeichnung „Akademischer Mitarbeiter“ wieder durch die Bezeichnung „**Wissenschaftlicher** Mitarbeiter“ ersetzen

#### **Begründung**

Im EHFUG wurde der Begriff „Akademischer Mitarbeiter“ als Sammelbegriff für die Bezeichnungen „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ und „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ eingeführt. Damit sollte der Gestaltungsspielraum, der dem Land durch die Föderalismusreform bei der Gestaltung der Personalkategorien eingeräumt wurde, ausgeschöpft werden. Die Einführung des Begriffes „Akademischer Mitarbeiter“ führt zu Missverständnissen, ist potentiell abwertend für einige Beschäftigte und bringt keinerlei Vorteil. An einer Hochschule sind

neben den Personen im Wissenschaftlichen Dienst viele weitere Personen beschäftigt, die akademische Mitarbeiter sind, also einen akademischen Abschluss aufweisen (zum Beispiel in den Verwaltungen). Für diese Personen ist es abwertend, wenn eine Personalkategorie als „Akademisch“ bezeichnet wird und damit eine Ausschließlichkeit formuliert wird. Ebenso ist es für die in der Wissenschaft Tätigen nicht verständlich, wenn ihre Aufgaben gleichgesetzt werden mit allgemeinen akademischen Tätigkeiten, die auch außerhalb der Hochschulen stattfinden. In der Außenwirkung ist der Begriff „Akademischer Mitarbeiter“ irreführend, weil damit der Kern der Tätigkeit dieser Personen, nämlich ihre Wirkung in der Wissenschaft, nicht sichtbar wird. Kein anderes Bundesland ist diesem Weg der Umbenennung im Zug der Föderalismusreform gefolgt, im Tarifrecht ist der Begriff „Wissenschaftlicher Angestellter“ weiterhin verankert. Die Subtilität, dass im LHG der Begriff „Akademischer Mitarbeiter“ durch Großschreibung des „Akademisch“ herausgehoben wird, ist in der Praxis nirgends verstanden worden und wird nicht umgesetzt.

Die Zusammenführung der beiden ursprünglichen Personalkategorien zu einer gemeinsamen Kategorie hat auch keine Vorteile gebracht, weil (zum Beispiel) im Wissenschaftszeitvertragsgesetz darauf keine Rücksicht genommen wird; dieses definiert seinen Geltungsbereich selbst unabhängig von den landesspezifischen Personalkategorien. Eine Folge ist zum Beispiel das Urteil des BAG (7 AZR 827/09), welches die Befristung eines Lektors für unwirksam erklärt hat. Die missverständliche Bezeichnung führt damit auch zu Rechtsunsicherheiten insbesondere im Befristungsrecht und löst folglich Besorgnis im Wissenschaftlichen Dienst aus.

### ***(§48) Zuständigkeit für die Bestellung der Berufungskommission***

#### **Vorschlag**

§ 48 Absatz 3 Satz 1, wird neu gefasst, so dass er lautet:

**„Der Fakultätsrat bestellt zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags eine Berufungskommission, die von einem Mitglied der Fakultät, in der die Stelle zu besetzen ist, geleitet wird. Die Leiterin oder der Leiter der Berufungskommission muss einer der Statusgruppen nach § 10 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 2 angehören.“**

#### **Begründung**

Die Zusammensetzung von Berufungskommissionen basiert auf den fachspezifischen Gegebenheiten vor Ort. Sachgerecht, und damit wissenschaftsadäquat, ist es daher, sie so nah wie möglich beim Fach anzusiedeln. Die ausschließliche Zuständigkeit eines universitätszentralen Organs (Rektorat) führt hier nicht zu Effektivität oder Gemeinwohlorientierung, sondern zur Ferne der Entscheidungsorgane vom relevanten Sachverstand, der eher beim wissenschaftlichen Dienst (Hochschullehrerinnen, Hochschullehrern und akademischem Mittelbau) des Faches zu erwarten ist.

***(§51) Juniorprofessur für Nachwuchsgruppenleiter aus Drittmittelprogrammen***

**Vorschlag**

§51 (2) Punkt 8 wird ergänzt durch den Satz: „**Die Einrichtung einer Juniorprofessur ist auch möglich, wenn die Kosten hierfür aus Mitteln Dritter gedeckt werden.**“

**Begründung**

Die Rechte und Möglichkeiten, die sich aus der Position als Juniorprofessorin / Juniorprofessor ergeben (Stellung als Hochschullehrer, Recht auf die Betreuung von Kandidaten, tenure-track Chance) sollten nicht auf Landesstellen beschränkt bleiben. Nachwuchsgruppenleiter in kompetitiven Drittmittelprogrammen (z.B. ERC, Emmy Noether, Margarete von Wrangell, Heisenberg, Volkswagenstiftung) haben ein vergleichbares Aufgabenspektrum und Qualifikationsniveau, aber eine andere rechtliche Stellung.

***(§52) Selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre***

**Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Fettgedrucktes):

§52 (1) Satz 6 - „in begründeten Fällen .... übertragen werden“ wird ersetzt durch: "**auf Antrag einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin / eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters kann dieser / diesem durch das Rektorat nach Zustimmung durch das Dekanat die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Dauerbeschäftigte promovierte Wissenschaftliche Mitarbeiter nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben in der Regel selbständig wahr**".

**Begründung**

Die Übertragung der selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre ist ein zentraler Mechanismus zur Stärkung der Verantwortung und der Steigerung der Motivation im Wissenschaftlichen Dienst. Oft werden Aufgaben dort zwar faktisch wahrgenommen (Durchführung von Vorlesungen und Praktika, Leitung von Forschergruppen), die damit verbundene Verantwortung wird aber nicht übertragen. Derzeit erfordert die Übertragung der selbständigen Wahrnehmung die Initiative des Fakultätsvorstandes. Dies führt zu großen Unterschieden in der Handhabung sowohl innerhalb der Hochschulen zwischen den Fakultäten als auch zwischen den Hochschulen. Diese Unterschiede sind oft nicht begründet, willkürlich und demotivierend. Der Änderungsvorschlag gibt der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin / dem Wissenschaftlichen Mitarbeiter die Möglichkeit der Initiative und zwingt das Dekanat und das Rektorat zur Befassung mit einem solchen Antrag. Das Recht der Fakultät und des Rektorats, die

Übertragung bei Bedenken in der Person oder aus grundsätzlichen Erwägungen zu versagen, bleibt uneingeschränkt erhalten, nur das Initiativrecht ändert sich. Die aktuell enthaltene Beschränkung auf "begründete Fälle" sollte entfallen, da sie die Ausnahmesituation eines solchen Vorgangs zu stark betont.

***(§52) Selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre auf einer Stelle zur weiteren wissenschaftliche Qualifikation***

**Vorschlag**

Änderung des LHG gemäß folgendem Vorschlag (Fettgedrucktes):

§52 (4) Satz 2 wird geändert in - „Ihnen **sowie anderen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Qualifikationsstellen** ist die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu übertragen und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben.“

**Begründung**

Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf (zeitlich befristeten) Qualifikationsstellen sollte unabhängig vom Beamtenstatus die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben und Forschung und Lehre und die Gelegenheit zu wissenschaftlichen Weiterbildung selbstverständlich sein, weil nur hiermit die Tatsache einer Qualifikationsstelle begründet werden kann.

**Artikel 6 - Landeshochschulgebührengesetz**

***(§15) Aufnahme des Hochschulsports in die Liste der begünstigten Veranstaltungskategorien.***

**Vorschlag (Fettgedrucktes)**

§15 wird geändert in „Die Hochschulen können für Angebote, die nicht Gegenstand einer Studien- und Prüfungsordnung sind, **im Hochschulsport**, Sprach- und EDV-Bereich Gebühren erheben. Für Angebote im sonstigen Bereich erheben die Hochschulen privatrechtliche Entgelte.

**Begründung:**

Aufgabe der Hochschulen ist auch die Allgemein- und Persönlichkeitsbildung der Studierenden. Dazu gehört neben Sprach- und EDV-Kursen auch der Hochschulsport. Neben der körperlichen Ertüchtigung eignet sich der Hochschulsport auch sehr gut, um mit Studierenden anderer

Fachrichtungen und Fachkulturen in Kontakt zu kommen. Den Hochschulen bleibt unbenommen, für besonders aufwendige oder personalintensive Veranstaltungen Gebühren zu erheben.

Prof. Dr. Joachim Ostwald  
Sprecher der LAM-BW