

Wer meint, mit einer Professur wäre die prekäre Lage der Kunsthistoriker:innen an der Universität überwunden, vergisst, dass es auch auf dieser Position unsichere Arbeitsverhältnisse gibt: Vertretungsprofessuren, Tenure Track-Verfahren oder Juniorprofessuren sind (noch) nicht entfristet und fallen somit als meinungsstarke Stimmen weg, die auf eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse für die Angehörigen des Mittelbaus solidarisch hinwirken könnten. Das Prekäre von deren Arbeitssituation liegt dabei nicht unbedingt in der Befristung von Arbeitsverträgen selbst, solange diese durch Fortbildung, Vertretung oder ein Forschungsprojekt begründet ist. Es besteht vielmehr grundsätzlich in den Arbeitsstrukturen. Sie erleichtern Machtmissbrauch, der vielleicht sogar die Regel ist. Sie bewirken, dass Arbeitszeiten überzogen werden, Zuständigkeiten verunsichert bleiben, dadurch berufliches Fortkommen verhindert wird oder Wissenschaftler:innen nicht ihren Fähigkeiten gemäß eingesetzt oder von Forschungsmöglichkeiten durch die Faktoren Zeit, finanzielle Mittel und mangelnde Unterstützung abgeschnitten werden. Billigend in Kauf genommen wird, dass all das (doch eigentlich) dem eigenen Institut, der Universität und den Studierenden schadet.

Vorschub wird dem Machtmissbrauch in Form von überzogener Arbeitslast dadurch geleistet, dass an den Universitäten nach Lehrdeputat gearbeitet wird, also nach dem Modell der Lehrverpflichtung, gemessen in Semesterwochenstunden (SWS) beziehungsweise Lehrveranstaltungsstunden (LVS), der Präsenzzeit in Lehrveranstaltungen. So gilt prinzipiell bei Vollzeit zwar eine Vierzigstundenwoche, diese vertragliche Regel wird jedoch ausgehebelt durch die Höhe des auferlegten Lehrdeputats. Man würde meinen, dass aufgrund dieser Korrelation ein hohes Bewusstsein für die Festlegung einer jeweils gesetzlich *richtigen* Höhe der Lehrverpflichtung bestünde, doch leider ist dies – möglicherweise aufgrund der eingerichteten akademischen Selbstverwaltung – eben nicht der Fall. Denn sollte es zu Klagen kommen, dann wäre die Universitätsverwaltung nicht selbst betroffen, sondern die Konflikte würden nach dem Verursacherprinzip direkt mit den Fakultäten oder Instituten ausgefochten. Würde aber versucht, Recht im Fachkollegium einzufordern, so käme dies sicher aufgrund der Größe unseres Forschungsfaches sowie bestehender Vernetzungen einer Aufgabe der eigenen Berufstätigkeit gleich. Gerade an einer Bildungseinrichtung wie der Universität und ausgerechnet im öffentlichen Dienst verwundert es, dass die Instrumente des Rechtsstaats – demokratische Mitbestimmungsprozesse, funktionierende Personalvertretungsorgane oder juristische Prüfungsverfahren – nicht selbstverständlich gestützt werden und sich dadurch das Recht des Stärkeren durchsetzen kann.

Gegen ein Modell der Arbeit nach Lehrverpflichtung wäre grundsätzlich nichts einzuwenden, wenn die gesetzlichen Vorgaben beachtet werden würden. Genau hier liegt aber das Problem. Bei unseren Universitätsprofessuren scheint die Regel noch einfach zu sein, denn ihr Deputat ist üblicherweise auf 9 Lehrveranstaltungsstunden im Semester festgelegt. Bei Professuren im Tenure Track-Verfahren wird schon einmal übersehen, dass dies eine Fortbildungsmaßnahme ist und daher mit 6 Lehrveranstaltungsstunden versehen werden müsste. Bei den festen Stellen im universitären Mittelbau wie der Studiengangskoordination, der Studienreferenz oder sonstigen akademischen Mitarbeiter:innen ist die Lage in unserem Fach labiler geworden.¹ Denn hier werden leichtfertig und ohne dass die Universitätsverwaltung dies noch prüft, schon einmal zu hohe Lehrdeputate aufgrund von falsch angewendeten Stellenzuschnitten angeordnet. Woran liegt das?

Vorausgesetzt muss zunächst verstanden werden, dass im Grundsatz zwar eine Wochenarbeitszeit von zum Beispiel vierzig Stunden auch bei dem wissenschaftlichen Personal an den Universitäten vorgesehen ist, die tatsächliche Arbeitszeit jedoch nicht erfasst wird und auch bislang nicht erfasst werden soll. Vielmehr wird – wie an den Schulen auch – das zu leistende Pensum über ein Lehrdeputat festgelegt, also über eine Anzahl an Lehrveranstaltungen, die semesterweise zu konzipieren und durchzuführen ist. Die Brisanz besteht darin, dass es an den Universitäten für den Mittelbau zwei verschiedene Stellenzuschnitte mit erheblich divergierendem Lehrdeputat gibt – aus verständlichen Gründen, weil zwei unterschiedliche Kompetenzbereiche abgedeckt werden müssen: Der eine Stellenzuschnitt ist der des so genannten «Wissenschaftlichen Mitarbeiters»,² Der andere ist der der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) und wird im Hochschulrahmengesetz § 56 geregelt: «Einer Lehrkraft für besondere Aufgaben obliegt überwiegend die Aufgabe, Studierenden Fachwissen, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.»³ Bei diesem Stellenzuschnitt LfbA werden «überwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse» vermittelt, folglich gelten diese Lehrformate nicht als «wissenschaftliche Lehrveranstaltungen». Ihre Lehrinhalte sind im Wesentlichen statisch, wie zum Beispiel bei Sprachen, Fachdidaktik oder künstlerischen Techniken.⁴ Weil einmal erworbenes Wissen vermittelt wird, ist das Deputat höher. (Beispiel: Die Universität zu Kiel suchte im Jahr 2021 eine Lehrkraft für besondere Aufgaben im Umfang von 8 Lehrveranstaltungsstunden im Bereich modernes Chinesisch bei einer 50 %-Stelle.) Aufgrund der Lehrinhalte divergiert die Lehrverpflichtung bei diesen beiden Stellenzuschnitten im Mittelbau der Universitäten: Beim «Wissenschaftlichen Mitarbeiter» beläuft sich die maximale Anzahl auf 10 Lehrveranstaltungsstunden, bei der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» liegt sie zwischen 12 und 18 Lehrveranstaltungsstunden. Ein möglicher Arbeitsanteil durch eigene Forschungsleistung wird jeweils durch eine Reduzierung des Deputats innerhalb des jeweiligen Stellenzuschnitts eingeräumt, nicht aber durch eine Änderung im Stellenzuschnitt.

Die Universitäten unterscheiden also zwischen «wissenschaftlichen» und «Kenntnis vermittelnden» Lehrveranstaltungen. In der Kunstgeschichte, ein prinzipiell in den philosophischen, historischen und kulturwissenschaftlichen Fakultäten angesiedeltes, geisteswissenschaftliches Fach, werden inhaltlich ausschließlich wissenschaftliche Lehrveranstaltungen gegeben, weshalb im Stellenzuschnitt hier vom «Wissenschaftlichen Mitarbeiter» gesprochen wird im Unterschied zur «Lehrkraft für besondere Aufgaben», obwohl im Sinne des akademischen Personals auch sie wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sind. Wenig hilfreich ist hier sicherlich die missverständliche

Begrifflichkeit, weil mit der Formulierung ‹Wissenschaftlicher Mitarbeiter› zum einen im Besonderen ein Stellenzuschnitt bezeichnet wird, mit dem die Höhe zu leistender Lehrveranstaltungsstunden, also das Arbeitsvolumen, festgelegt wird, und zum anderen im Allgemeinen Beschäftigte im akademischen wissenschaftlichen Lehrbetrieb im Unterschied zu den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Hier wäre eine bessere Unterscheidung von hohem Wert. Dass dieser missverständliche Sachverhalt leicht ausgenutzt und aneinander vorbeigeredet werden kann, ist nachvollziehbar.

Zusätzliche Verwirrung scheinen Umbenennungen und Umstrukturierungen von Studiengängen, Fakultäten und Hochschulen zu stiften. Die Strukturänderungen innerhalb der Hochschullandschaft erschweren, geisteswissenschaftliche Fächer mit ihren wissenschaftlichen Lehrinhalten als solche differenzieren zu können. Liegt das Fach Kunstgeschichte innerhalb einer philosophischen Fakultät, verdeutlicht die Zuordnung die *wissenschaftliche* Ausrichtung der Lehrveranstaltungen. Sämtliche Lehrinhalte werden methodisch hergeleitet, bleiben daher beweglich und müssen stets neu entwickelt werden. Wenn Studiengänge pädagogischer Hochschulen, teils auch von Fachhochschulen oder Kunsthochschulen fachlich in die Universitäten eingegliedert oder Hochschulen umbenannt werden (etwa in Berlin: Hochschule der Künste in Universität der Künste), trägt dies dazu bei, dass die Lehrveranstaltungsverordnungen unklar und inzwischen wohl auch nicht mehr verstanden oder mit Absicht variabel gehandhabt werden. Denn die Höhe der Deputate ist und war an den unterschiedlichen Hochschulen (Fachhochschule/Hochschule, pädagogische Hochschule, Kunsthochschule, Universität) mit Bedacht verschieden. Wenn in den Universitäten heute künstlerische, pädagogische und philosophische Fächer in einer Fakultät zusammengeführt werden, dann verwundert es nicht, dass Missverständnisse bei der Umsetzung der Lehrveranstaltungsverordnungen die Regel sind. Diese mit den Umstrukturierungen entstandene Unklarheit kann leicht durch die (ja nicht für diese Aufgabe ausgebildete) akademische Selbstverwaltung zu Ungunsten des Mittelbaus ausgenutzt werden. Es ist ein leichtes, die Stellenzuschnitte (und damit den Umfang der Lehrverpflichtung) zu verändern, weil es den Instituten, Departments oder Fakultäten freisteht, ohne Sachgründe dafür anführen zu müssen. Niemand kontrolliert oder ist zur Prüfung verpflichtet, welcher Typus an Lehrveranstaltung qualitativ geleistet wird und welcher Stellenzuschnitt dementsprechend gesetzlich anzuwenden ist. Auch der Personalrat hat in dieser Frage keine Mitbestimmung. Den Beschäftigten im Mittelbau kann bei Beschwerden angesichts überzogener Deputate deshalb schlicht ineffiziente Arbeit vorgeworfen und die Empfehlung ausgesprochen werden, auf eine halbe Stelle zu gehen. Eine solche Strategie, die sich kunsthistorisch gesprochen, leicht ‹einkleiden› lässt als wohlmeinendes Angebot, Beruf und Familie besser zu verbinden, könnte bewirken, dass dann bei zwei halben Stellen insgesamt nicht 100 % Arbeitsleistung, sondern vielleicht 140 % erbracht werden. Es liegt auf der Hand, dass dies für die Vorgesetzten und Institute von Nutzen sein könnte, für die Beschäftigten jedoch nicht.

Das Deputatsmodell als arbeitszeitregulierendes Instrument greift nur so lange, wie die Stellenzuschnitte richtig angewendet werden. Durch das Zusammenlegen von zuvor getrennten Fachbereichen an Universitäten, durch unzureichende Differenzierungen bei Verwaltungsbegriffen wird Unübersichtlichkeit erzeugt. Im Fach Kunstgeschichte scheinen sich die Arbeitsbedingungen bei festen Stellen im akademischen Mittelbau aktuell tatsächlich zu verschlechtern und wissentlich oder unwissentlich Willkür vorzuherrschen (vgl. Tabelle 1). Zu dieser Einschätzung lässt

sich kommen, weil das Wissen um die qualitativ und quantitativ unterschiedenen Stellenzuschnitte, die für die Beschäftigten im Fach Kunstgeschichte an den Universitäten arbeitszeitrelevant sind, aktuell verloren zu gehen scheint, wie in den Lehrveranstaltungsverordnungen einiger Bundesländer deutlich wird. In neueren Verordnungen, beispielsweise in Hamburg, Thüringen oder Baden-Württemberg, wurde für den universitären Stellenzuschnitt «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) eine neue Bezeichnung eingeführt, die nicht nur missverständlich ist, sondern die Bedeutung der bisherigen Stellenzuschnitte sogar verkennt und zu Lasten der Beschäftigten arbeitszeitrelevant verändert. Dort heißt der neue Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Lehre».⁵ Damit schlägt sich jüngst die Auffassung im Gesetz nieder, als bestünde das unterscheidende Merkmal bei der Definition von Stellenzuschnitten darin, ob jemand *nur* lehren oder ein anderer lehren *und* forschen solle. Dabei geht es bei der Zuordnung von Stellenzuschnitten originär gar nicht um den Forschungsanteil, denn dieser wird durch die Reduzierung des jeweiligen Deputats innerhalb des festen Stellenzuschnitts eingeräumt. Derzeit stellt an der Universität Hamburg eine Information des Mittelbaus der Fakultät für Erziehungswissenschaft glücklicherweise diese neue Rubrik der Verordnung noch klar: «Wissenschaftlicher Mitarbeiter für Lehre WiMiLe (früher Lehrkräfte für besondere Aufgaben, LfbA)».⁶ Mit der neuen Rubrik sind damit weiterhin Beschäftigte gemeint, die im Stellenzuschnitt «Lehrkraft» qualitativ «Kenntnis vermittelnde» Lehrveranstaltungen nach dem Hochschulrahmengesetz durchführen. Diese dürfte damit nicht auf akademisches Personal angewendet werden, das «wissenschaftliche» Lehrveranstaltungen durchführt. Die Wahl des korrekten Stellenprofils richtet sich allein nach der Qualität der tatsächlich durchgeführten Lehrveranstaltungen, ob diese überwiegend wissenschaftlich oder «praktische Fertigkeiten und Kenntnisse» vermittelnd sind.⁷ In den Lehrverordnungen der Universitäten wurde bei der Definition der Deputate auf die Wissenschaftlichkeit der Lehrinhalte abgehoben und nicht auf den Forschungsanteil. Mit der Position des «Wissenschaftlichen Mitarbeiters» würdigt das Gesetz wissenschaftliche Lehrinhalte und räumt ein, dass diese mit einem anderen Aufwand betrieben werden müssen als beispielsweise das Vermitteln von Sprachen.⁸ Neue Formulierungen in den Verordnungen, die suggerieren, dass der Stellenzuschnitt nach dem Forschungsanteil ausgerichtet werden würde, tragen dazu bei, dass die Sachverhalte unscharf werden, weil sie den Begriff der Lehre mit dem Terminus «Lehrkraft» verwechseln, der verwaltungstechnisch einen Stellenzuschnitt bezeichnet, der für die Durchführung von «Kenntnis vermittelnden» Lehrveranstaltungen vorgesehen und arbeitszeitrelevant ist.

Dieser schleichende Prozess ist gravierend, denn der Zuschnitt einer Stelle und der dadurch vorgegebene Rahmen des Lehrdeputats müssen zur Gesamtarbeitszeit passen. Daher ist es eine prekäre Situation, wenn von den Wissenschaftler:innen im Mittelbau der Kunstgeschichte aufgrund von nicht passend angewendeten Stellenzuschnitten gefordert wird, nicht mehr bis maximal 10, sondern 12 bis 18 Lehrveranstaltungsstunden bei der Durchführung der wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen zu leisten. Wenn die akademische Aufgabe des Lehrens mit dem Stellenprofil «Lehrkraft» unzulässig vermischt wird, ist es nur eine Frage der Zeit, dass Kunsthistoriker:innen bald nicht mehr eine Professur (9 Lehrveranstaltungsstunden) erhalten, sondern eine (bei Kenntnis vermittelnden Lehrinhalten vorgesehene und an Fachhochschulen angesiedelte) Lehrprofessur (12 Lehrveranstaltungsstunden) und damit auch hier mindestens ein Drittel mehr an Leistung erbracht werden soll.

Tabelle 1 Übersicht zum Umfang der Lehrverpflichtung (Lehrdeputate) an den Universitäten in Deutschland im Mittelbau bei unbefristeten Stellen nach aktuellen Lehrverpflichtungsverordnungen

(ohne Berücksichtigung von Wiss. Ass. in Fortbildung/Beamte auf Zeit mit 4/5 LVS bzw. 6/7 LVS/Professuren)

Universität	«Wiss. MA» (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für das unbefristet beschäftigte Personal im Mittelbau der Universität gemäß der Lehrverordnungen)	«Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA)* (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für praktische Fertigkeiten und Kenntnis vermittelndes Personal)	«Wiss. MA in der Lehre» (neu eingeführte Rubrik)**
Baden-Württemberg LVVO vom 3.9.2016 (Regelung für Universitäten und pädagogische Hochschulen gleichermaßen)	5 bis 12 LVS (akad. MA überwiegend in Forschung) 7 bis 13 LVS (akad. MA in Forschung und Lehre)	–	13 bis 19 LVS (akad. MA überwiegend Lehre) 20 bis 25 LVS (akad. MA ausschließlich Lehre)
Bayern AVBayHIG vom 13.2.2023	höchstens 10 LVS	13 bis 18 LVS	–
Berlin bis 2024 LVVO vom 27.3.2001 bis Januar 2025	8 LVS	16 bis 22 LVS	–
Berlin ab 2025 LVVO ab Fassung 1.2.2025	8 LVS	16 bis 22 LVS	14 LVS (akad. MA überw. in Lehre)
Brandenburg LehrVV vom 13.1.2017	8 bis 10 LVS (Schwerpunkt Wissenschaft und Forschung)		12 bis 18 LVS (Schwerpunkt Wissenschaft und Lehre)
Bremen LVNV vom 30.6.2025	8 LVS (läuft aus, nur für Verträge nach Regelung bis zum 21.6.2017)	16 bis 24 LVS	4 bis 12 LVS (lecturer 8, senior lecturer 12, researcher 4, senior researcher 9)
Hamburg LVVO vom 19.5.2025	6 LVS	–	12 bis 16 LVS (bei ausschließlicher Lehrtätigkeit)
Hessen LVerpflV HE 2023 vom 3.11.2023	in der Regel 8 LVS	14 oder 18 LVS	höchstens 18 LVS
Mecklenburg-Vorpommern LVVO M-V vom 16.12.2010	höchstens 8 LVS	–	12 bis 20 LVS (überw. in der Lehre)
Niedersachsen LVVO vom 3.9.2018	höchstens 10 LVS	12 bis 18 LVS	–
NRW LVV vom 24.6.2009	5 bis 9 LVS	13 bis 17 LVS	–
Rheinland Pfalz	8 LVS	16 LVS	–

Tabelle (Fortsetzung)

Universität	«Wiss. MA» (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für das unbefristet beschäftigte Personal im Mittelbau der Universität gemäß der Lehrverordnungen)	«Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA)* (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für praktische Fertigkeiten und Kenntnis vermittelndes Personal)	«Wiss. MA in der Lehre» (neu eingeführte Rubrik)**
Saarland LVVO vom 25.4.2018	bis zu 8 LVS	12 bis 16 LVS	–
Sachsen DAVOHS vom 19.10.1994	höchstens 8 LVS	16 bis 20 LVS	–
Sachsen-Anhalt LVVO vom 6.4.2006	8 LVS	12 bis 16 LVS	–
Schleswig-Holstein LVVO vom 27.7.2021	5 bis 9 LVS	16 LVS	12 bis 16 LVS
Thüringen bis 2010 ThürLVVO 24.3.2005	8 LVS	14 bis 20 LVS	–
Thüringen ab 2010 ThürLVVO 30.4.2025	2 bis 6 LVS (überw. Forschung) 6 bis 10 LVS (Lehre u. Forschung)	14 bis 20 LVS	10 bis 16 LVS (überw. Lehre)
* Die Aufgaben bzw. das Beschäftigungsprofil der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) sind im Hochschulrahmengesetz § 56 geregelt: «Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.» ** Bei jüngeren Fassungen der Lehrverpflichtungsverordnungen der Länder fällt auf, dass seit etwa 10 Jahren teils eine neue Rubrik eingeführt wird, bei der nicht mehr der qualitative Stellenzuschnitt LfbA des wissenschaftlichen Personals berücksichtigt wird, sondern ob ausschließlich in der Lehre gearbeitet wird.			

Lösungsmöglichkeiten könnten schon in der Einrichtung einer kontrollierenden Instanz liegen, die eben nicht identisch sein darf mit dem fachbezogenen Personal sowie der fachbezogenen Struktur, den Instituten, Departments oder Fakultäten. Damit wäre ein Weg gerade außerhalb der akademischen Selbstverwaltung zu suchen, weil bei dieser bis in die personalvertretenden Gremien (Personalrat, Frauenbeauftragte, Mittelbauvertretung, Konfliktmanagement) hinein immer auch eigene Abhängigkeiten zum Beispiel bei forschungsunterstützenden Belangen (finanzielle Mittel, zustimmendes Votum) bestehen. Gedacht werden könnte daher an die Universitätsverwaltung oder vor allem an externe Kontrollmechanismen, die auf die Einhaltung bestehender Gesetze achten und als Ansprechpartner für Betroffene gelten. Gewollt oder ungewollt verlängern universitätsinterne Personalvertretungen zumeist die Konfliktlagen. Sie sind zur Pufferzone zwischen den Konfliktpartnern geworden, verfügen sie selbst kaum über durchsetzungsstarke Instrumente und sind auf ein verständnisvolles, wohlmeinendes Gegenüber angewiesen. Doch daran mangelt es meist ja gerade. Beratend könnte den kunsthistorischen Fachverbänden eine relevante Rolle zukommen. Sie können die Ausrichtung des Faches am besten

beurteilen und damit die spezifischen Erfordernisse im Vergleich zu anderen Fachbereichen erkennen, wie etwa juristische, soziologische, pädagogische, naturwissenschaftliche oder künstlerische Fakultäten.

Festzuhalten gilt: Die Bestimmung des angemessenen Stellenzuschnitts richtet sich *qualitativ* nach dem zu leistenden Lehrinhalt, ob dieser überwiegend «wissenschaftlich» oder «Kenntnis vermittelnd» ist. Die Kunstgeschichte ist ein geisteswissenschaftliches, universitäres Studienfach, in dem nicht praktische Fertigkeiten oder Kenntnisse vermittelt werden können, sondern erst die Methoden den Blick auf den Gegenstand prägen und stets veränderbar halten. Daher bleiben die Inhalte je nach eingenommener Forschungsperspektive variabel und sind nicht statisch. Weil sämtliche Lehrveranstaltungen, die in der Kunstgeschichte durchgeführt werden, qualitativ und inhaltlich wissenschaftliche, universitäre Lehrveranstaltungen sind, sollen Kunsthistoriker:innen unter dem Stellenstatus «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» mit dem entsprechenden Lehrdeputat arbeiten.

Anmerkungen

1 Feste Professuren im Stellenplan sollten eigentlich nicht in Tenure Track-Stellen umgewidmet werden, was leider dennoch vorkommt. Wenn hier verstanden wird, dass durch eine solche Umwandlung von einer festen Professur in eine befristete Fortbildungsstelle (Tenure Track) nicht nur das jeweilige Institut geschwächt wird, sondern auch den Studierenden Lehrveranstaltungen entzogen werden, so lässt sich unschwer die zugrundeliegende Absicht derartiger Vorgänge erkennen, weitere Abhängigkeiten zu schaffen. Denn das Kollegium bestimmt nicht nur die Besetzung, sondern auch die mögliche Entfristung nach sechs Jahren, der bei bis dahin erfolgter Gleichschaltung sicher nichts im Wege stehen wird.

2 Da es sich bei dem Begriff «Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Wiss. MA» um den verwaltungstechnischen Terminus eines bestimmten Stellenzuschnitts für unbefristet beschäftigtes Personal an den Universitäten handelt, bleibt dieser im generischen Maskulin.

3 Bayerische Staatskanzlei: Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, in: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-74>, Art 74, Satz 3, oder Bundesamt für Justiz: Hochschulrahmengesetz (HRG), https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/_56.html, § 56 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Zugriff am 28.09.2025.

4 Mit dem Stellenzuschnitt LfBA wird durch den Gesetzgeber vor allem auch die Möglichkeit eingeräumt, Personal einzustellen, das nicht die akademische Laufbahn durchlaufen hat und daher für den Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» nicht geeignet wäre.

5 Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO). Vom 21. Dezember 2024, Stand 19. Mai 2025, in: <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-LVerpflVHA2004rahmen>, Zugriff am 28.09.2025, dort: «Lehrverpflichtung wissenschaftlicher Mitarbeiter [...] bei ausschließlicher Lehrtätigkeit», siehe in § 10 Lehrverpflichtung an der Universität Hamburg, Gültigkeit ab 31.05.2025.

6 Vgl. die Webseite Mitgliedergruppe des akademischen Personals. Aktuell: Willkommen im erziehungswissenschaftlichen Mittelbau, in: <https://www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gremien/mitgliedergruppen/akademischespersonal.html>, Zugriff am 28.09.2025.

7 Bayerische Staatskanzlei o. J. (wie Anm 3).

8 Damit beispielsweise Sprachlehrer:innen, die nicht die Voraussetzungen einer Anstellung im Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» erfüllen, dennoch an der Universität eingesetzt werden dürfen, dient der im Hochschulrahmengesetz definierte Stellenzuschnitt der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfBA).