

Bericht des akademischen Mittelbaus des Historischen Seminars

Dieser Bericht wurde von einer sechsköpfigen Arbeitsgruppe des Mittelbaus ([REDACTED]) anlässlich der Evaluation des Historischen Seminars im HS 2012 verfasst. Der Bericht basiert im Wesentlichen auf drei Grundlagen: Erstens auf verschiedenen Anträgen und Beschlüssen des Mittelbaus zuhanden der Seminarkonferenz. Zweitens wurden sämtliche Mittelbauangehörige des Historischen Seminars im Rahmen eines Vernehmlassungsverfahrens per Email angefragt, der Arbeitsgruppe Mittelbau-Evaluation Probleme und thematische Anregungen zu den vier Punkten Arbeitsbedingungen (A), Qualifikation und Weiterbildung (B), Mitbestimmung und Kommunikation (C) sowie zu Organisation und Struktur des HS (D) mitzuteilen. Verschiedene Personen machten von diesem Angebot Gebrauch und ihre Stellungnahmen wurden in diesen Bericht integriert. Drittens stützt sich der vorliegende Bericht auf verschiedene kürzlich publizierte Studien und Positionspapiere zur Lage des akademischen Mittelbaus in der Schweiz, namentlich auf die Studie „Zur Lage des akademischen Mittelbaus“ des Staatssekretariats für Bildung und Forschung von 2009, das Positionspapier „Vision 2020“ der „Gruppe Junger Forschender“ von 2012 sowie die „Stellungnahme zur Aufwandsabklärung des studienbegleitenden Prüfungssystems“ des Mittelbaus der Philosophischen Fakultät.

Der vorliegende Bericht widerspiegelt die Lage des Mittelbaus am Historischen Seminar. Im Gegensatz zum Online-Fragebogen der Evaluationsstelle, der lediglich nach der Situation und Zufriedenheit am Lehrstuhl gefragt hat, berücksichtigt dieser Bericht auch Fragen zu den Arbeitsbedingungen am Historischen Seminar und zu den gesamtuniversitären Rahmenbedingungen.

Der vorliegende Bericht des Mittelbaus wurde an der ordentlichen Mittelbauversammlung vom 26. September 2012 von den Angehörigen des Mittelbaus des Historischen Seminars einstimmig gutgeheissen.

A Arbeitsbedingungen

Rahmen der Stellen und Entlohnung

Die Stellenprozente für den Mittelbau werden von den Professoren freihändig vergeben, so dass Anstellungsverhältnisse ebenso 10 wie 100% betragen könnten und die Bedingungen sehr unterschiedlich sind. Die häufigste Anstellung beträgt 50%. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit übersteigt jedoch die bezahlten 21 Wochenstunden üblicherweise deutlich. Hier ist ein ehrlicherer Umgang mit Arbeitszeit und Entlohnung ebenso wie eine den Zürcher Rahmenbedingungen (Lebenskosten) angepasste Entlohnung dringend erforderlich. Solange bei gleicher Qualifikation äusserhalb der Universität ein Mehrfaches verdient wird, darf es nicht verwundern, dass es Probleme bei der Nachwuchsgewinnung gibt. Die Lücke in den Gehältern ist zu gross. Wollen Universitätsleitung und Politik die "besten Köpfe" gewinnen, muss diesen zumindest der Lebensunterhalt ermöglicht werden. Dasselbe gilt für SNF-Doktorierende. Deshalb fordert das Positionspapier „Vision 2020“ von 2012 ein Anheben der SNF-Doktorandensaläre auf monatlich CHF

4'000.- netto.¹ Dieser dringend notwendigen Forderung nach einem Mindestlohn von CHF 4'000.- netto (= vor Steuern) für Promovierende schliessen wir uns an.

Drittmittelangestellte sind durch die Anhebung der Ansätze des Schweizerischen Nationalfonds für Doktorierende inzwischen deutlich besser gestellt als bei der letzten Evaluationsrunde. Bei den Assistierenden ist eine solche Anhebung nicht erfolgt. Die Lohnsumme von Forschungskredit- und SNF-StipendiatInnen und Assistierenden mit 50%-Anstellung ist daher mittlerweile beinahe deckungsgleich, wobei aber Assistierende deutlich mehr Aufgaben am Lehrstuhl und in der Lehre zu leisten haben. Das Übernehmen einer Assistenzstelle, deren ehemals relativ höhere Entlohnung mit diesen zusätzlichen Aufgaben begründet wurde, wird durch diesen Umstand zusätzlich unattraktiv.

Gegenüber der Evaluation von 2004 wurde die Einführung von Rahmenpflichtenheften auf Universitätsebene umgesetzt. Die Organisation des HS nach Lehrstühlen bringt nach wie vor eine dreifache Abhängigkeit von Vorgesetzten, Betreuern und Gutachtern der Qualifikationsschrift mit sich, so dass die Rahmenpflichtenhefte nicht wirksam sind. Eine Loslösung aus der Abhängigkeit ist bei der Neufassung der Promotionsverordnung konzipiert, aber nicht umgesetzt worden.

Die Assistenzstellen sollen deshalb von den Lehrstühlen entkoppelt werden. Wir schlagen vor, dass Assistierende nur noch vier Aufgabenbereiche haben (die in einem Pflichtenheft des historischen Seminars festgeschrieben werden sollten): 1. Qualifikationsarbeit, 2. Lehre, 3. Mentoring² und 4. Mitarbeit in universitären Gremien. Sämtliche Lehrstuhlarbeiten fallen weg. Diese werden von ProfessorInnen, Sekretariaten, Hilfsassistenten³ sowie von TutorInnen übernommen.

Das Modell der an Lehrstühle gebundenen Assistierenden ist vollkommen veraltet und entspricht einem hierarchischen und auf persönlicher Sympathie beruhenden System, das mit den heutigen Idealen von flachen Hierarchien, partizipativer Kultur und individuellen Entfaltungsspielräumen nicht zu vereinbaren ist. Das Modell hemmt innovative, selbständige und international ausgerichtete Forschungen, und fördert stattdessen Abhängigkeit, Konformismus und Forschungskonservatismus. Es widerspricht deshalb auch fundamental dem Geist der universitären Reformen, wie sie in den letzten 15 Jahren entwickelt und umgesetzt worden sind.

Als essentiell erachtet der Mittelbau nach wie vor die Sichtbarmachung der eigenen Leistungen. Dazu gehört insbesondere eine angemessene Würdigung in Arbeitszeugnissen. Weiter mahnt der Mittelbau auch die regelmässige Durchführung der im Rahmenpflichtenheft festgeschriebenen Mitarbeitergespräche an.

Die Infrastruktur ist ausgezeichnet, insbesondere was das IT-Equipment und die elektronische Unterstützung der Lehre betrifft. Verbessert hat sich auch die Raumsituation, vor allem für Drittmittelangestellte, die früher keinen Arbeitsplatz hatten. Manchmal entsteht jedoch der Eindruck, dass Sachmittel besser in zusätzliche Stellenprozente für den Mittelbau investiert wären.

¹ Positionspapier "Vision 2020" der "Gruppe Junger Forschender" von 2012, S. 6.

² Mit Mentoring beziehen wir uns auf das im englischsprachigen Universitätsbetrieb übliche Betreuungssystem: Für Masterarbeiten und für Dissertationen ist es für Studierende bzw. Doktorierende möglich, neben den Hauptbetreuungspersonen eine/n Mentor/in aus dem Mittelbau auszuwählen. Die Mentoringtätigkeit soll im Rahmen von Arbeitszeugnissen und CV's ausgewiesen werden können.

³ Zu deren Einführung und der Ausgestaltung ihres Arbeitsbereichs vgl. Protokoll der SK vom 23.5.2012, Punkt 2.2.

Lehre und Lehrstuhlaufgaben

Die Aufgaben am Lehrstuhl fallen im Historischen Seminar unterschiedlich aus. Oft müssen Arbeiten erledigt werden, die weder für eine wissenschaftliche Laufbahn, noch für eine andere berufliche Tätigkeit qualifizieren. Administrative Tätigkeiten haben im Rahmen der Bologna-Reform merklich zugenommen und wurden auch durch den markanten Ausbau der Seminarzentrale nicht aufgefangen. Die teilweise intensive Betreuung von Lizentiats- und Masterarbeiten an einigen Lehrstühlen durch den Mittelbau ist nirgendwo schriftlich fixiert, so dass sie auch nicht als Qualifikation für spätere Bewerbungen angesehen werden kann.⁴ Gleiches gilt für die aktive Mitwirkung in der Lehre der ProfessorInnen, die in schriftlicher Form auszuweisen ist (z.B. Mitnennung im Vorlesungsverzeichnis).

Noch bevor die Philosophische Fakultät 2008 die Lehrpflicht für Assistierende eingeführt hat, wurde am HS bereits zum WS 2006/7 unter Verweis auf Notwendigkeiten der Bologna-Reform eine solche Lehrpflicht umgesetzt. Wurde vorher über bezahlte Lehraufträge gelehrt, bedeutet die Lehrpflicht eine markante Schlechterstellung finanzieller Natur. Die „Reform der Reform“ führt nach einer Periode reduzierter Lehrpflicht nun wieder zu einer Heraufsetzung des unbezahlten Lehrpensums für den Mittelbau, und zwar eindeutig entgegen den Vorgaben des Prodekan Lehre.⁵ Angesichts oft geringer Teilnehmerzahlen in vielen Kursen (vgl. die vorliegenden Statistiken) ist die Notwendigkeit der Lehrpflicht aus dem Curriculum kaum zu begründen. Ausserordentlich stossend ist zudem, dass das Deputat der ProfessorInnen gleichgeblieben ist und die „Reform der Reform“ wie schon die Implementierung von „Bologna“ in der Lehre ausschliesslich zu Lasten des Mittelbaus erfolgt.

Der Mittelbau befürchtet zudem, dass die Prüfungsbelastung durch die anstehenden Reformen noch deutlich ansteigen und zu einem grossen Teil auf den Mittelbau abgewälzt werden wird. Insbesondere die von der Fakultät beschlossene Einführung der Bachelorarbeiten darf nicht zu Lasten der promovierten Mittelbauangehörigen gehen. Dies stünde äbermals im Gegensatz zu den Vorgaben, wie sie vom Prodekan Lehre formuliert wurden.⁶

B Qualifikation und Weiterbildung

Promotion

Der Mittelbau des Historischen Seminars anerkennt, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten für Doktorierende an der UZH im Bereich der überfachlichen Kompetenzen in den letzten Jahren wesentliche Verbesserungen erfuhren, namentlich im Hinblick auf die Qualität, Anzahl und Sichtbarkeit der angebotenen Weiterbildungskurse und -programme. Das Weiterbildungsangebot der UZH kann in diesem Bereich als reichhaltig und qualitativ hochwertig bezeichnet werden. Ebenfalls begrüsst der Mittelbau die Einführung des professionell koordinierten Doktoratsprogramms.

⁴ Vgl. Vorschläge zum Mentoring.

⁵ Schreiben des Studiendekans Prof. Schulthess vom 7. Juli 2011 an die Instituts- und Seminarvorstände der Philosophischen Fakultät sowie die Programmverantwortlichen der Reform der Bologna-Reform.

⁶ Vgl. dazu „Stellungnahme zur Aufwandsabklärung des studienbegleitenden Prüfungssystems“ des Mittelbaus der Philosophischen Fakultät.

Das Hauptproblem auf Promotionsstufe bildet indessen nach wie vor die tiefe Abschlussquote derjenigen Doktorierenden, die gleichzeitig als Assistierende am Historischen Seminar angestellt sind. Die Laufzeit dieser Qualifikationsstellen scheint am Historischen Seminar bei vielen Assistierenden nicht für den Abschluss der Promotion, geschweige denn für die Publikation der Dissertation auszureichen. Wenngleich über die Gründe, die zu diesem Resultat führen, nur spekuliert werden kann, drängt sich doch der Verdacht auf, dass viele Assistierende neben der Lehre und den vielfältigen Lehrstuhlaufgaben nicht mindestens 40% ihrer Arbeitszeit für ihre Forschung investieren können, wie dies das Rahmenpflichtenheft für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen der Philosophischen Fakultät vorschreibt (bei einer 50%-Anstellung entsprechen 60% 1,5 Arbeitstagen, die höchstens für Lehre und Lehrstuhlaufgaben zur Verfügung stehen).

In eine aus Sicht des Mittelbaus wünschenswerte Richtung gehen die Bestrebungen zur Einführung einer verbindlichen Doktoratsvereinbarung zwischen Betreuenden und Doktorierenden. In dieser Vereinbarung sollten insbesondere die Pflichten der Betreuungspersonen in Bezug auf die zu leistende Betreuungsarbeit klar festgehalten werden. In der Praxis stellt sich jedoch immer noch das Problem, dass sich die Doktorierenden im Konfliktfall nur schlecht darauf berufen können, da das dreifache Abhängigkeitsverhältnis zu Vorgesetzten, Betreuern und Gutachtern der Qualifikationsschrift weiterhin besteht.

Habilitation / Post-Doktorierende

Die immer wieder – zuletzt in den im Frühjahr 2012 zirkulierten „Strategischen Zielen 2020“ der UZH – angekündigten strukturellen Veränderungen stocken nach wie vor, was sich vor allem auf die Bedingungen der Postdoktoranden niederschlägt. Während sich die Situation der Doktorierenden am HS seit der letzten Evaluation merklich verbessert hat, wird in dem zugegeben kleineren Bereich der Postdoktorierenden und Habilitanden weiter nach dem Prinzip „one size fits all“ vorgegangen.

Diese Gruppe des Mittelbaus setzt sich aus Oberassistenten, Assistierenden mit Promotion und wissenschaftlichen Mitarbeitenden zusammen, was wiederum verschiedene Probleme erkennen lässt. Oberassistenten am Historischen Seminar haben unterschiedliche Einsatzbereiche. In den Zentralen Diensten gibt es einerseits zwei vorrangig auf die wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Stellen und ausserdem zwei Stellen, deren Schwerpunkt auf Organisation und Verwaltung liegt. Auch an den Lehrstühlen sind in den letzten Jahren einige Stellen für Oberassistenten eingerichtet worden. Assistierende mit Promotion sind zwar direkt vom HS angestellt, de facto aber besteht auch hier das Problem direkter Abhängigkeiten von den jeweiligen LehrstuhlinhaberInnen; die (wenigen) wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen unterliegen üblicherweise ebenso befristeten Anstellungsverhältnissen. Allen drei Postdoktoranden-Positionen ist aber gleich, dass es hinsichtlich mittelfristiger Karriereplanung bzw. fehlenden Tenure Track-Optionen nach angloamerikanischem Vorbild keinerlei Bewegung seit der letzten Evaluation gab.

Im Zusammenhang mit den seit dem Beginn der Implementierung der Bologna-Reform gestiegenen Belastungen ist an dieser Stelle zudem darauf zu verweisen, dass die Umsetzung einer innovativen Profilbildung im Bereich der Lehre kaum zulässt. Zwar existieren die Lehrmöglichkeiten Kolloquium und BA-Seminar, in der Praxis aber ist der große Einsatz im Grundstudium (PS I, II, III, Schreibübung) vorherrschend. Die „Reform der Reform“ sieht zwar einige Veränderungen vor, deren Konsequenzen – Einführung einer BA-Arbeit in Haupt- wie Nebenfächern, die aus den BA-Seminaren heraus verfasst

werden soll – aber aller Voraussicht nach mehrheitlich auf die wenigen promovierten Angehörigen des Mittelbaus gleichsam abgewälzt zu werden droht.⁷ Wie – ob – diese zu erwartenden zusätzlichen Pflichten abgegolten bzw. wie sie sich auf den Betrieb in der Praxis auswirken werden, ist zwar zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht genau absehbar. Fest steht aber, dass dadurch die von promovierten Angehörigen des Mittelbaus verlangten Leistungen zusätzlich angehoben werden. Zudem droht, bei gleichzeitigem Auslaufen des Lehrpflicht-Moratoriums und Kürzung der Mittel für bezahlte Lehraufträge, die Qualität der Lehre besonders im so wichtigen Bereich des BA-Studiums in Mitleidenschaft gezogen zu werden. Offen ist in diesem Zusammenhang auch weiterhin die Frage der Administration der BA-Arbeiten durch die Zentralen Dienste.

Ein Defizit ist die bis dato nicht diskutierte „Dual Career“-Unterstützung der UZH für Nachwuchsforschende. Im Unterschied zum angloamerikanischen Raum lässt sich hinsichtlich der Vereinbarkeit akademischer Tätigkeit mit Familie und diesbezüglich unterstützender Massnahmen wenig Bewegung erkennen. Wünschenswert wäre es demnach, wenn in den weiteren Planungen verstärkt auf akademische Mobilität, Arbeitsplatzsicherheit (Tenure Track-Option) und die Vereinbarkeit von (zwei) Karrieren und Familie geachtet werden würde. Diese Dienstleistung wird z.B. durch die benachbarte ETH bereits angeboten, die UZH hingegen hinkt diesbezüglich hinterher.⁸

Die Universität Zürich ist zudem Mitglied der European League of Research Universities (LERU). Um dem gestiegenen Bedarf und den sich immer stärker internationalisierenden Karrierebedürfnissen Rechnung zu tragen, wäre die Diskussion eines dem „Erasmus“-Programm vergleichbaren Austauschdozenturprogramms mit den LERU-Partneruniversitäten wünschenswert. Ein Grenzen überschreitender, seitens der betreffenden Institutionen geförderter Auslands- und Unterrichtsaufenthalt stärkt die didaktischen Erfahrungen und wirkt sich positiv auf die akademische Nachwuchsförderung aus.

Übergreifend

Für Nachwuchsforscher und -forscherinnen, die ein eigenes Forschungsprojekt ausarbeiten oder sich um ein Stipendium bewerben, stellt sich das Problem, dass sie während der Zeit, in der sie ihre Projekte ausarbeiten und in der die Eingabe begutachtet wird, keinerlei finanzielle Unterstützung erhalten. Für solche Projekteingaben müssten dringend Anschubfinanzierungen beansprucht werden können. Das HS hat in den letzten Jahren, wenn Geld vorhanden war, dafür sogenanntes „Seed Money“ zur Verfügung gestellt. Dies sollte unbedingt weitergeführt und transparenter ausgeschrieben werden.

Die Möglichkeit der Rückerstattung von Reise- und Tagungskosten ist auf jeden Fall zu begrüßen, doch erscheint deren Deckelung bei max. CHF 1.300.- CHF pro Mitarbeitendem pro Jahr (Das Dekanat steuert CHF 1000.-, das HS CHF 300.- bei) im Zusammenhang der heute geforderten und sich ausweitenden Internationalisierung des Wissenschaftsbetriebes nicht immer ausreichend, gerade bei

⁷ Vgl. dazu die „Stellungnahme zur Aufwandsabklärung des studienbegleitenden Prüfungssystems“ der VAUZ zu den Folgekosten der Bologna-Reform aus dem Frühjahr 2012.

⁸ Vgl. die dazu stattfindende Konferenz „Duale Karrieren an Hochschulen. Zwischen Mythos, Anspruch und Realität“, die am 7./8. Oktober 2012 in Konstanz Empfehlungen für die Implementierung erarbeiten soll. <http://www.gleichstellung.uzh.ch/newsredirect/news/dualekarrierenanhochschulen.html>, <Stand: 14. September 2012>.

Forschungsfeldern und Vernetzung über Europa hinaus. Eine Anhebung bzw. Nichtdeckelung im begründeten Fall und die allfällige Rückerstattung von Übernachtungskosten wäre begrüßenswert und würde sich zweifelsfrei positiv auf die Erfahrungen, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten des Mittelbaus auswirken.

C Mitbestimmung und Kommunikation

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Mittelbaus im Seminarbetrieb haben sich gegenüber dem im letzten Bericht des Mittelbaus beschriebenen Zustand verbessert. Dies gilt einerseits für die institutionelle Ebene, wo dem Mittelbau Einsitz in der Seminarkonferenz mit drei stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertretern gewährt wurde. Auch in den übrigen Kommissionen und Gremien ist der Mittelbau durch Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert. Andererseits wurde mit der Einführung eines Proseminars III zu Methoden und Theorien in den BA-Studiengängen ein Anliegen des Mittelbaus aufgenommen und erfolgreich umgesetzt.

Verbesserungsbedarf besteht aber nach wie vor bei der Kommunikation der Seminarleitung. Zwar anerkennen wir, dass vor den Seminarkonferenzen jeweils eine Ständeinformation durchgeführt wird, bei der die Seminarleitung über die in der nächsten Seminarkonferenz anstehenden Geschäfte informiert. Die Vertreterin oder der Vertreter des Mittelbaus ist hier auf möglichst ausführliche und präzise Informationen angewiesen, damit sie oder er an der folgenden Mittelbauversammlung über die Geschäfte informieren und der Mittelbau in Kenntnis der Faktenlage seine Beschlüsse für die Seminarkonferenz fällen kann. Wird dieser Weg von der Seminarleitung nicht beschritten, sondern informiert sie erst in der Mittelbauversammlung durch ein Mitglied der Zentrale oder gar erst persönlich in der Seminarkonferenz über wichtige anstehende Traktanden, verunmöglicht dies dem Mittelbau das Mitwirken im Prozess der Entscheidungsfindung.

Obschon die Ausdehnung der Partizipationsmöglichkeiten an der Gestaltung des Seminarbetriebs auf alle Stände und die damit einhergehende verstärkte Öffentlichkeit der Transparenz zuträglich war, sind in jüngster Zeit diesbezüglich leider auch Rückschritte zu konstatieren. Als ein Beispiel mag die Geschäftsführerstelle dienen, die während der Berichtsperiode zwei Mal neu besetzt wurde. Beim ersten Mal, als sie im akademischen Jahr 2008/9 neu geschaffen wurde, hatte der Mittelbau Mitspracherecht.⁹ Bei der Neubesetzung infolge eines Stellenwechsels der bisherigen Stelleninhaberin im Sommer 2012 hingegen wurden die Stände nicht in das Auswahlverfahren miteinbezogen, was das Verfahren intransparent machte. Ein weiteres Beispiel ist die Umwandlung der bisherigen Oberassistenten Bereich Studium in eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle Lehre und Studium, bei der eine Qualifikationsstelle zugunsten einer Verwaltungsstelle verloren ging. Der Mittelbau sprach sich in einer Konsultativabstimmung einstimmig gegen diese Umwandlung aus, da damit die in letzter Zeit angestiegenen Stellenprozente der Verwaltungsstellen zulasten einer Stelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter vermehrt würden. In der Seminarkonferenz Ende des

⁹ Zur Erstbesetzung der Geschäftsführerstelle s. die Protokolle der SK vom 01.10.2008, Punkt 5, der SK vom 05.11.2008, Punkt 2b sowie der SK vom 04.03.2009, Punkt 5.

Frühlingssemesters 2012 kam es über dieses Geschäft jedoch nur zu einer Diskussion, eine Abstimmung über die Umwandlung fand nicht statt.¹⁰

Die Lehrbeauftragten sind am Historischen Seminar wenig integriert und haben keine Mitspracherechte, wenn sie nicht gleichzeitig dem Mittelbau angehören oder Privatdozenten sind. Es ist zu überlegen, wie man dem abhelfen könnte, z.B. durch einen verbesserten Informationsfluss.

D Organisation und Struktur des HS

Seit der letzten Evaluation im Jahr 2005 wurde die Struktur der Verwaltung des HS grundlegend verändert. Neu geschaffen wurde eine Geschäftsführerstelle, die alle administrativen Verpflichtungen im Bereich Bibliothek/Finanzen und Studium/Administration von den zuvor dafür verantwortlichen Oberassistenten übernommen hat. Lediglich die Aufgaben im Bereich Grundstudium/Bologna blieben bei einer der Oberassistentenstellen.¹¹

Vom Mittelbau wird diese Entflechtung von wissenschaftlichen und administrativen Tätigkeiten durch die Verteilung auf verschiedene Stellen grundsätzlich begrüßt. Zum einen können sich die Oberassistenten damit auf ihre wissenschaftliche Qualifikationsarbeit konzentrieren. Zum anderen führt sie zu einer Professionalisierung in den Verwaltungsprozessen. Der Ausbau der Seminarzentrale, der teilweise zu Lasten von Qualifikationsstellen erfolgte, hätte jedoch eine Entlastung des Mittelbaus von administrativen Tätigkeiten nach sich ziehen müssen. Dies ist nicht der Fall.

Nicht gutgeheissen wird vom Mittelbau die Schaffung von Stellen in der Verwaltung durch die Umwandlung von Qualifikations- in Verwaltungsstellen (siehe Punkt C). Der im Rahmen der Bologna-Reform nötig gewordene Ausbau der Zentralen Dienste darf nicht auf Kosten von Qualifikationsstellen erfolgen.

Ein Vergleich der Anzahl an Mittelbaustellen mit derjenigen auf Verwaltungsebene zeigt deutlich, dass in den letzten Jahren bereits vorrangig Gelder in den Ausbau der zentralen Dienste investiert wurden, weniger in den wissenschaftlichen Nachwuchs auf Mittelbaustellen. Im Jahr der letzten Evaluation (WS 2004/5) waren im Mittelbau 23,5 Stellen auf Oberassistenten, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistenten verteilt, wobei eine halbe Assistentenstelle vom EDV-Koordinator besetzt war. In der Verwaltung waren 8,8 Stellen auf Sekretariate, Bibliothek und EDV verteilt. Im Wintersemester 2011 waren es 29,27 Stellen im Mittelbau und 13,4 Stellen in der Seminaradministration.¹² Das entspricht beim Mittelbau einer Steigerung von 26%, bei der Administration von 52%. Die geplante Umwandlung der als Qualifikationsstelle definierten Oberassistentenstelle Bereich Studium in eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle bedeutet eine noch gravierendere Verschiebung zu Ungunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses.

¹⁰ Zur Diskussion in der Mittelbauversammlung s. das Protokoll der MBV vom 16.05.2012, Punkt 6.1, zur Diskussion in der Seminarkonferenz s. das Protokoll der SK vom 23.05.2012, Punkt 4.

¹¹ Siehe Organigramm Protokoll der Seminarkonferenz vom 3.10.2007.

¹² Siehe Akademische Berichte 2004 und 2011, Historisches Seminar, S. 2.

Als problematisch stuft der Mittelbau auch die Schaffung von Qualifikationsstellen in den zentralen Diensten ein. Sie stellen einen Rückschritt in der Entflechtung der administrativen von den wissenschaftlichen Tätigkeiten dar, die gerade durch die Schaffung der Geschäftsführerstelle und der von Verwaltungsaufgaben befreiten Oberassistentenstellen erreicht werden sollte.