

**Antrag Ge-07**  
**Jusos Bezirk Hannover**

**Empfehlung der Antragskommission**  
**Überweisen an: Bundestagsfraktion**

**Keine halben Sachen - Ein echter Neustart für die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft!**

- 1 • Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
 2 (WissZeitVG), sowohl in seiner aktuellen  
 3 Form als auch im jüngsten Referent\*innen-  
 4 entwurf vom 6. Juni 2023, verfehlt seinen  
 5 Zweck und belastet Menschen in der Wis-  
 6 senschaft unangemessen. Es bedarf einer  
 7 umfassenden und sinnvollen Reform.  
 8 • Darüber hinaus ist die Reform des universitä-  
 9 ren Systems in verschiedenen Bereichen un-  
 10 umgänglich.  
 11 • Die Forderungen des Dresdner Gesetzesent-  
 12 wurfs "Dauerstellen für Daueraufgaben" von  
 13 September 2022, vorgelegt von der GEW, sind  
 14 als Verhandlungsziel zu übernehmen. Die Un-  
 15 terstützung dieser Forderungen und Reform-  
 16 vorschläge wird beschlossen.  
 17 • Faire Verträge, bessere Bezahlung und Arbeits-  
 18 bedingungen in der Wissenschaft, an Hoch-  
 19 schulen und Forschungseinrichtungen.  
 20 • Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit für  
 21 Forscher\*innen und insbesondere den wissen-  
 22 schaftlichen Nachwuchs durch vermehrte un-  
 23 befristete Arbeitsverträge. Eine Reform oder  
 24 Abschaffung des WissZeitVG ist notwendig,  
 25 um langfristige Perspektiven nach der Promo-  
 26 tion zu schaffen.  
 27 • Etablierung klarer, transparenter Karrierewe-  
 28 ge für Wissenschaftler\*innen, inklusive des  
 29 Tenure-Track-Modells.  
 30 • Kritische Überprüfung der Finanzierung  
 31 deutscher Hochschulen und Änderung der  
 32 Drittmittelvergabepraxis, um angemessene  
 33 Arbeitsbedingungen und Forschungsausstat-  
 34 tung zu gewährleisten. Eine gerechtere Vertei-  
 35 lung von Forschungsmitteln und Ausweitung  
 36 der Grundfinanzierung sind erforderlich. Die  
 37 Überarbeitung sollte eine transparentere  
 38 Wissenschaftsfinanzierung beinhalten und  
 39 Bund-Länder-Förderbedingungen angleichen.  
 40 • Parallel zur WissZeitVG-Reform soll die sach-  
 41 grundlose Befristung im Teilzeit- und Befrist-  
 42 ungs-gesetz (TzBFG) gestrichen werden.  
 43 • Solidarisierung mit der bundesweiten TVStud-  
 44 Bewegung und Basisgruppen an Hochschulen

Erledigt durch Koalitionsvertrag im Bund (S. 16 f.)  
 und Land (S. 67 f.)

45 und Anschluss an ihre Forderungen.  
46 • Zugang zum universitären System darf nicht  
47 diskriminierend sein und muss regelmäßig  
48 überprüft werden. Förderung interdisziplinä-  
49 rer Forschung, verbesserte Zusammenarbeit  
50 zwischen Fachbereichen, Ausbau internatio-  
51 naler Kooperationen und Beteiligung von Zi-  
52 vilgesellschaft und Gewerkschaften an der  
53 Wissenschaftspolitik ist angestrebt.

54

#### 55 **Begründung**

56 Am 17. März 2023 legte das Bundesministerium für  
57 Bildung und Forschung (BMBF) das erste Eckpunkte-  
58 papier zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsge-  
59 setzes (WissZeitVG) vor und musste es kurz darauf  
60 als Reaktion auf angebrachte Kritik wieder zurück  
61 nehmen/ziehen. Am 6. Juni 2023 folgte der zwei-  
62 te und aktuelle Referent\*innenentwurf, der nun den  
63 Stakeholdern zur Stellungnahme im Rahmen der  
64 Verbände- und Länderbeteiligung vorliegt. Bei al-  
65 ler Anerkennung der Verbesserungen des Eckpunk-  
66 tepapiers um ein paar der durch die Stakeholder  
67 vermehrt eingeforderten Punkte, verbleibt weiter-  
68 hin Raum für Kritik. Der Reformvorschlag ist in ei-  
69 nigen Inhalten noch nicht konsequent genug für  
70 das Ziel der Entfristung ausgearbeitet. Hier muss  
71 abermals nachgesteuert werden. Ferner besteht im  
72 wissenschaftlichen System Reformbedarf über das  
73 WissZeitVG hinaus, welche flankierend angegangen  
74 werden müssen.

75 Das WissZeitVG erlaubt seit 2007 und seit der ers-  
76 ten Reform 2016 die Befristung von Arbeitsverträgen  
77 im wissenschaftlichen Bereich (v.a. im sogenann-  
78 ten Mittelbau). Sollte das Gesetz dafür sorgen, dass  
79 Hochschulen und außeruniversitären Forschungs-  
80 einrichtungen ihren Wissenschaftsbetrieb flexibili-  
81 sieren können, führt es in der Praxis vor allem zu ei-  
82 ner prekären Beschäftigungssituation für viele Wis-  
83 senschaftler\*innen. Die damit einhergehende feh-  
84 lende Planbarkeit der Karriere und die Unsicher-  
85 heit über die Zukunft nach dem Ende des befristet-  
86 ten Vertrags sind höchst problematisch. Des Weite-  
87 ren ist die Entlohnung von wissenschaftlichem Per-  
88 sonal oft nicht angemessen und die Abhängigkeit  
89 von Drittmittelinwerbungen erschwert den For-  
90 schungsalltag enorm.

91 Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
92 (GEW) fordert bereits seit Jahren die Reform  
93 des WissZeitVG. Sie fordern u.a., dass wissen-

94 schaftliches Personal nach einer maximalen  
95 Befristungsdauer von sechs Jahren verpflichtend  
96 übernommen werden muss - in eine unbefristete  
97 Beschäftigung. Die Entlohnung und Planbarkeit der  
98 Karriere sollen verbessert und die Mitbestimmung  
99 von Personalvertretungen gestärkt werden.

100 Unter dem #Dauerstellen für Daueraufgaben unter-  
101 streicht die GEW jene Forderungen nochmal deut-  
102 lich. Auch im Jahr 2020 gewann die Kampagne #ich-  
103 binhanna öffentliche Aufmerksamkeit. Die Kampa-  
104 gne wurde von einer Gruppe von Nachwuchswis-  
105 senschaftler\*innen ins Leben gerufen, die sich für  
106 eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes  
107 einsetzen. Unter dem Hashtag teilen viele Betrof-  
108 fene ihre persönlichen -oftmals negativen- Erfah-  
109 rungen mit Befristungsketten im Wissenschaftsbe-  
110 trieb. Wir solidarisieren uns mit #ichbinhanna be-  
111 reits durch Beschlussfassung auf dem Bundeskon-  
112 gress 2021.

113 Beim ersten Eckpunktepapier zur angekündigten  
114 Reform des WissZeitVG musste man von einer Ver-  
115 schlimmbesserung sprechen. Unter anderem vorge-  
116 sehen war eine Befristung der Verträge für Dokto-  
117 rand\*innen auf sechs Jahre und Verträge von Post-  
118 docs auf drei Jahre zu begrenzen. Im zweiten vorge-  
119 legten Entwurf wird klar, dass im Grundsatz bei uns,  
120 den Stakeholdern und dem Ministerium die glei-  
121 che Problemanalyse vorliegt. Es besteht die generel-  
122 le Anerkennung, dass die Arbeitsbedingungen in der  
123 Wissenschaft prekär sind und hier Änderung statt-  
124 finden muss. Die entscheidende Frage ist nun aber,  
125 wie gut die Lösungen im aktuellen Entwurf wirken  
126 können und wo noch nachgesteuert werden muss.

127 Insbesondere negativ anzumerken ist, dass das Mi-  
128 nisterium ausdrücklich kommunizierte, die Befris-  
129 tungsmöglichkeit durch das WissZeitVG bleibe im  
130 Grundsatz unberührt. Man hält also ausdrücklich  
131 an dem -von uns und vielen Gewerkschafter\*innen  
132 sowie Hochschulverbänden stark kritisierten- Flexi-  
133 bilisierungsgedanken, ob gleicher Problemanalyse,  
134 fest. Dies erscheint unverständlich.

135 Bereits am 19. März, also zwei Tage nach Veröffent-  
136 lichung des ersten Referent\*innenentwurfs, spra-  
137 chen sich ca. 500 Professor\*innen (#ProfsfürHan-  
138 na) öffentlich gegen den ersten vorgelegten Vor-  
139 schlag aus und machten sich stark für den Mit-  
140 telbau an wissenschaftlichen und künstlerischen  
141 Hochschulen. Bis heute haben sich diesem Protest  
142 knapp 3.000 Professor\*innen angeschlossen. Der

143 Entwurf wurde als Reaktion auf den berechtigten  
144 Widerstand der wissenschaftliche Stakeholder um-  
145 gehend vom BMBF zurückgezogen. Zwar die folge-  
146 richtige Handlung und dennoch eine Peinlichkeit,  
147 wenn man bedenkt, dass Bildungsministerin Betti-  
148 na Stark-Watzinger am Anfang des Prozesses noch  
149 sagte, man wolle sich Zeit lassen, alle Stakeholder  
150 mitnehmen und die Reform richtig angehen. Das  
151 war wohl nix!

152 Seit dem 14. Juni läuft nur der Beteiligungsprozess  
153 für den aktuellen Entwurf und es haben sich be-  
154 reits kritische Stimmen zurückgemeldet, die weiter-  
155 hin Verbesserungspotenzial und -bedarf sehen. Wei-  
156 terhin muss festgehalten werden:

157 **Das WissZeitVG – sowohl in der aktuellen Form als**  
158 **auch in der Form, wie es der jüngst veröffentlichte**  
159 **Referent\*innenentwurf vom 6. Juni 2023 vorsieht –**  
160 **verfehlt nicht nur seinen Zweck, sondern sorgt auch**  
161 **für unangebrachte Belastungen für Menschen in der**  
162 **Wissenschaft. Es gehört weitergehend reformiert,**  
163 **aber richtig!**

164 Und mehr noch, denn man kann die durch das  
165 WissZeitVG entstandenen Probleme an deutschen  
166 Hochschulen und für Nachwuchswissenschaft-  
167 ler\*innen nicht isoliert betrachten. Die reine Reform  
168 des WissZeitVG ist am Ende nur Augenwischerei,  
169 wenn man nicht auch tiefer liegende Fragestellun-  
170 gen zur Zukunft des Wissenschaftssystems angeht.  
171 **Das universitäre System gehört in vielen Teilen**  
172 **grundlegend reformiert.**

173 Es geht nicht nur um die Anzahl der Jahre, die man  
174 in als sogenannter Postdoc (also nach Abschluss der  
175 Doktorarbeit) zeitlich zur Verfügung hat, um sich  
176 wissenschaftlich zu qualifizieren und zu arbeiten,  
177 sondern auch um die Schaffung einer vernünftigen  
178 Finanzierung von Hochschulen und Universitäten.  
179 Es geht um die Schaffung einer anderen Art der  
180 Struktur für das Lehrpersonal und um eine ange-  
181 messene Ausbildungsqualität im Studium. Es geht  
182 um generelle Verbesserungen der Arbeitsbedingun-  
183 gen hin zu einem Klima ohne Leistungsdruck, Unsi-  
184 cherheit - mit genügend Ressourcenverfügbarkeit.  
185 Wollen wir ein Wissenschaftssystem schaffen, dass  
186 Studierende (egal welcher intersektionalen Attribu-  
187 te) dazu motiviert, sich für eine akademische Kar-  
188 riere zu entscheiden? Und wollen wir unseren Wis-  
189 senschaftsnachwuchs nicht automatisch an auslän-  
190 dische Unis verlieren, weil ihnen dort mehr Ressour-  
191 cen für Forschung, Ausbildung und Karriere zur Ver-

192 fügung stehen? Dann müssen wir aufhören, dem  
193 unreformierten Wissenschaftssystem in Deutsch-  
194 land beim Niedergang zuzuschauen! Wir müssen  
195 übergreifende Probleme adressieren: Nicht nur das  
196 WissZeitVG ist schlecht; unsere Universitäten sind  
197 unterfinanziert und nicht mehr zeitgemäß ausge-  
198 stattet.

199 Universitäten und Hochschulen sind nicht nur Orte  
200 der Wissenschaft und Forschung, sondern insbeson-  
201 dere die Orte der Lehre. Wir müssen es endlich wie-  
202 der schaffen, dass die Lehre für alle dargestellt wer-  
203 den kann und zufriedenstellend ist. Doch die Leh-  
204 re kann nicht gut sein, wenn das Personal selbst  
205 nicht die Zeit zur Ausbildung erhält, wenn sie unter  
206 Leistungsdruck und Befristungen leiden. Ressourcen  
207 müssen nicht nur für die Forschung, sondern auch  
208 für die Lehre zur Verfügung stehen und angemessen  
209 über Bund und Länder (mehr als über Drittmittel)  
210 finanziert werden. Dauerstellen sind für gute Leh-  
211 re und Forschung unabdingbar. Nur, wer an unse-  
212 ren Universitäten gut ausgebildet wurde, Zeit hatte,  
213 sich weiter zu qualifizieren und später Zeit, Ressour-  
214 cen und Sicherheit im universitären Job hat, kann  
215 auch gute Forschung betreiben.

216 **Gute Wissenschaft ist für uns alle essentiell und**  
217 **muss ermöglicht werden**

218 Universitäten sind Orte, an denen transformati-  
219 ve Prozesse stattfinden können, wo Impulse ge-  
220 gesellschaftlicher Entwicklungen gesetzt werden kön-  
221 nen - und das insbesondere durch die Studierenden  
222 und Mitarbeitenden im Mittelbau, die gegen  
223 ggf. eingefahren professorale Vorlieben aufbegeh-  
224 ren. Hochschulen sind Orte der kritischen Reflexion  
225 und Gestaltung von gesellschaftlichen Entwicklun-  
226 gen. In der Wissenschaft werden Errungenschaften  
227 hervorgebracht, die uns alle innovativ und essenti-  
228 ell helfen. Beispiele hierfür sind die Grundlagenfor-  
229 schung für die (kürzliche) Entwicklung des Corona-  
230 Impfstoffs, aber auch die Idee zum World Wide Web  
231 im Jahre 1989. Wir brauchen funktionale Forschung  
232 auch im Blick auf die voranschreitende Klimakata-  
233 strophe und deren angestrebte Überwindung. Wer  
234 hier spart und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen  
235 wegschaut, handelt fahrlässig für alle Menschen  
236 und nicht nur für eine Lobby - wenn es eine solche  
237 für die Wissenschaft überhaupt gäbe.

238 Die Wissenschaft sollte den starken Rücken einer  
239 funktionalen Gesellschaft darstellen. Wissenschaft  
240 arbeitet faktenbezogen, kritisiert sich selbst am

241 stärksten und bildet die Wissensgrundlage aus, auf  
242 die letztlich alle Teilhabenden der Gesellschaft zu-  
243 rückgreifen. Viele später wirtschaftlich relevanten  
244 Erfindungen greifen auf Grundlagenforschung zu-  
245 rück, die an den wissenschaftlichen Institutionen  
246 über Jahre und Jahrzehnte intensiver und vorsichti-  
247 ger Forschung hervorgebracht wurden. Politik trifft  
248 Entscheidungen auf der Grundlage von Expert\*in-  
249 nenempfehlungen, die wissenschaftlich tätig sind.  
250 Eine starke Demokratie kann nicht ohne eine gu-  
251 te und unabhängige, faktenbasierte Wissenschaft  
252 funktionieren oder argumentieren. Das müssen wir  
253 uns immer wieder vor Augen führen. Und dennoch  
254 gibt es in Deutschland viele Probleme, die weitrei-  
255 chende Folgen haben. Nicht nur die Menschen im  
256 wissenschaftlichen System selbst, sondern auch die  
257 Zukunftsfähigkeit und die Qualität der Arbeit des  
258 deutschen Hochschulstandortes sind gefährdet.

259 **Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Wissen-**  
260 **schaftler\*innen**

261 Die Idee des WissZeitVG ist es, neben einer sog.  
262 Flexibilisierung, dass man Menschen nach einer  
263 Höchstbefristung in eine Dauerstelle überführt und  
264 so letztendlich in ein unbefristetes Anstellungsver-  
265 hältnis bringt. Es versucht Anreize zu setzen, mehr  
266 universitäre Dauerstellen zu schaffen - doch dieses  
267 Kalkül geht seit 2007 nicht auf. Dauerstellen im Mit-  
268 telbau existieren schlichtweg nicht: Fast 90 % des  
269 Personals an Unis und Hochschulen sind im Jahr  
270 2011 befristet beschäftigt (ohne Professor\*innen),  
271 dabei hat fast die Hälfte der Arbeitsverträge an For-  
272 schungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als  
273 einem Jahr. Bei aktuellen Zahlen besteht kaum Ver-  
274 besserung. Unsachgemäße Kurz- und Kettenbefris-  
275 tungen scheinen durch das WissZeitVG nur befeuert  
276 worden sein und das Anstellungsverhältnis bleibt  
277 prekär: Auch viele Jahre nach Abschluss der Promo-  
278 tion ist die wissenschaftliche Karriere nicht planbar  
279 und folglich gehen viele exzellente Forscher\*innen  
280 verloren: Weil sie sich das unsichere Arbeitsverhält-  
281 nis nicht leisten können, weil ihr finanzieller und ggf.  
282 familiärer Hintergrund dies nicht zulässt, weil sie  
283 eine Familienplanung nicht im wissenschaftlichen  
284 System unterbringen können, weil sie unter dem  
285 projektgebundenen Leistungsdruck leiden. So wird  
286 klar, dass unwillkürlich bestimmte Personengrup-  
287 pen stärker aus dem akademischen System ausge-  
288 schlossen werden. Diversität fördert man so nicht.  
289 Das Gesetz vertreibt Nachwuchs aus der Wissen-

290 schaft, der diese Zustände bereits im Studium be-  
291 obachtet und dann gesicherte Karriere- und Arbeits-  
292 chancen im Außeruniversitären sieht. Es handelt  
293 sich - wie viele Expert\*innen formulieren- um ein *Be-*  
294 *schäftigungsVerdrängungsGesetz*. Es gehört weitge-  
295 hend reformiert oder komplett abgeschafft!  
296 Vielen Wissenschaftler\*innen wird nur eine befristete  
297 Beschäftigung angeboten, was zu unsicherer Ar-  
298 beitsplatzsicherheit führt. Diese Unsicherheit und  
299 Unvereinbarkeit mit der Familienplanung wirkt sich  
300 dabei besonders auf Frauen und ihre Teilhabe an ei-  
301 ner wissenschaftlichen Karriere negativ aus, da Sor-  
302 gearbeit leider immer noch mehrheitlich von Frau-  
303 en geleistet wird. Dabei ist es in unser aller In-  
304 teresse, den somit indirekten Ausschluss bestimm-  
305 ter Personengruppen -wie FINTAs\*- zu bekämpfen.  
306 Die akademische Karriere muss so gestaltet wer-  
307 den, dass auch Frauen und andere marginalisierte  
308 Gruppen den Zugang finden können. Hürden in die-  
309 ser Hinsicht müssen angebaut werden. Eine unsi-  
310 chere Beschäftigung verdrängt dabei aber nicht nur  
311 bestimmte -weniger privilegiert- Personengruppen  
312 aus der Wissenschaft, sondern erzeugt für Wissen-  
313 schaftler\*innen auch einen übermäßigen Leistungs-  
314 druck. Sie sehen sich unter dem Zwang in möglichst  
315 kurzer Zeit, die bestimmt ist durch die Vertragsbe-  
316 fristung, möglichst viel (und durchschlagskräftig) zu  
317 publizieren. Dabei brauchen Erkenntnisse Zeit. Nie-  
318 mand denkt besser oder schneller oder innovati-  
319 ver, wenn man ihm nur mehr Druck aussetzt. Hin-  
320 zu kommt, dass Wissenschaftler\*innen häufig mehr  
321 mit dem Einwerben von Geldern beschäftigt sind  
322 als mit der tatsächlichen Forschung und Betreuung  
323 des wissenschaftlichen Nachwuchts. Gebunden an  
324 und angewiesen auf Drittmittelprojekte und deren  
325 Gelder sehen sich viele Wissenschaftler\*innen al-  
326 lerdings gezwungen, genau das zu versuchen. Da-  
327 bei bleibt aber der Anspruch nach größtmöglicher  
328 Qualität der wissenschaftlichen Arbeit gleich. Keine  
329 Publikation wird sich durchsetzen, dessen Metho-  
330 dik den sogenannten *peer review* nicht besteht. Und  
331 dennoch sind viele nun dazu übergegangen, klei-  
332 nere Fragestellungen oder einfachere Methoden zu  
333 publizieren, schlichtweg, da die Zeit zu tiefgehen-  
334 der Analyse nicht ausreicht. Keine Ergebnisse in be-  
335 fristeter Zeit kann den Verlust von Drittmittelfinan-  
336 zierten bedeuten und letztlich den Verlust des Ar-  
337 beitsplatzes. Dieser Druck geht an niemandem spur-  
338 los vorbei. Aufgrund des hohen Arbeitspensums

339 und des Leistungsdrucks bleibt für den Privatbereich  
340 oft keine Zeit. Betroffene beklagen eine mangeln-  
341 de Work-Life-Balance; die mentale Gesundheit vie-  
342 ler ist gefährdet. Gerade für Frauen spitzen sich die-  
343 se Belastungen häufig zu, da wir zwar  
344 Insbesondere die Befristungen in der Postdoc-Phase  
345 sind problematisch. Es muss anerkannt werden,  
346 dass die wissenschaftliche Arbeit und Qualifikati-  
347 on nach der Promotion Zeit bedarf. Es bedarf Zeit,  
348 um zu publizieren, Lehre zu betreiben und hier Er-  
349 fahrungen zu sammeln und an der hochschulischen  
350 Selbstverwaltung teilzuhaben. Und nicht jede Per-  
351 son strebt eine Berufung bzw. das Innehaben ei-  
352 nes eigenen Lehrstuhls an und muss dennoch an  
353 den Unis und Hochschulen eine sichere Anstellung  
354 finden können. Statt die Beschäftigung zu blockie-  
355 ren, muss Zeit für die Wissenschaft und die wis-  
356 senschaftliche Arbeit geschaffen werden. Bund und  
357 Länder müssen hierfür genügend Mittel bereitstel-  
358 len, sodass Dauerstellen geschaffen werden kön-  
359 nen.

360 Ein starker Mittelbau, der problemorientiert und re-  
361 flektiv forscht, muss geschaffen werden. Dazu muss  
362 überwunden werden, dass der Mittelbau aktuell  
363 im Rahmen der Drittmittelforschung stumpf sei-  
364 nen Vorgesetzten zuarbeitet und unter den Rege-  
365 lungen des WissZeitVG leidet. Ein gestresster Mit-  
366 telbau und eine Studierendenschaft, die von einer  
367 akademischen Karriere abgeschreckt wird, können  
368 nicht unser Ziel sein und entsprechen nicht unserer  
369 Vorstellung von einer Wissenschaft, die sich den ge-  
370 sellschaftlichen Komplexitäten stellt.

371 **Wir können uns dem durch die GEW vorgelegten**  
372 **Dresdner Gesetzesentwurf für ein Wissenschafts-**  
373 **entfristungsgesetz "Dauerstellen für Daueraufga-**  
374 **ben" aus September 2022 anschließen. Wir unter-**  
375 **stützen die dort niedergeschriebenen Forderungen**  
376 **und Reformvorschläge.**

377 Dabei geht das Papier der Gewerkschaft Erziehung  
378 und Wissenschaft (GEW) im Detail darüber hinaus,  
379 was in diesem Antrag reproduziert werden kann,  
380 und sollte für die Einzelheiten konsultiert werden.  
381 Im Allgemeinen unterstreichen wir aber unsere ge-  
382 meinsamen Forderungen:

- 383 • Faire Arbeitsverträge, bessere Bezahlung und
- 384 bessere Arbeitsbedingungen sind zu schaffen.
- 385 • Die Arbeitsplatzsicherheit für Forscher\*innen
- 386 und insbesondere für den Wissenschaftsnach-
- 387 wuchs muss erhöht werden. Es sind unbe-

388 fristete Arbeitsverträge nach Möglichkeit in  
389 allen Fällen abzuschließen. Das WissZeitVG  
390 gehört entsprechend reformiert oder abge-  
391 schafft. Wir wollen die Abschaffung der Befristung  
392 von Arbeitsverträgen für Wissenschaftler\*innen. Der Mittelbau muss so gestärkt  
393 werden.  
394 werden.

395 – Die wissenschaftliche Qualifizierungs-  
396 phase soll dabei mit dem Abschluss der  
397 Promotion enden. Eine Person im Post-  
398 doc wird sich zwar weiterqualifizieren,  
399 wäre aber in Bezug auf das Anstel-  
400 lungsverhältnis nicht mehr als “flexibel”  
401 zu betrachten und sollte unbedingt  
402 unbefristet angestellt sein. Es müssen  
403 Dauerperspektiven nach der Promotion  
404 zur Verfügung stehen.

405 – Eine Promotion sollte vertraglich min-  
406 destens vier, in der Regel aber sechs Jahre  
407 Laufzeit erhalten. Die Aufgaben für Pro-  
408 movierende sind dabei klar von Drittmit-  
409 telprojekten und Daueraufgaben zu tren-  
410 nen.

411 – Auch bei studentischer Beschäftigung  
412 sind Höchstbefristungen aufzuheben  
413 und Mindestlaufzeiten zu verankern

414 • Es sollen klare und transparente Karrierewege  
415 für Wissenschaftler\*innen etabliert werden,  
416 um ihnen eine langfristige Perspektive zu bie-  
417 ten. Wir sehen hier insbesondere das Tenure-  
418 Track-Modell für geeignet.

419 Es besteht allerdings auch ein **Reformbedarf über**  
420 **das WissZeitVG hinaus:**

421 • Der Leistungsdruck muss reduziert wer-  
422 den. Dies kann durch Überprüfung der  
423 Evaluierungs- und Förderprozesse gesche-  
424 hen.

425 • – Es gilt die Work-Life-Balance von Wis-  
426 senschaftler\*innen und die Vereinbarkeit  
427 mit Familie deutlich zu verbessern. Die  
428 mentale Gesundheit ist in den Mittel-  
429 punkt zu stellen und Überbelastungen  
430 sind abzubauen. Dem muss mit einer  
431 Personalstruktur begegnet werden, die  
432 den Aufgaben gerecht wird. Hierbei spie-  
433 len erneut Daueraufgaben eine entschei-  
434 dende Rolle.

435 • Das Finanzierungssystem der deutschen  
436 Hochschulinstitutionen gehört kritisch hin-

- 437 terfragt. Hierzu zählt auch eine Veränderung  
438 der Drittmittelvergabepraxis. Es muss sicher-  
439 gestellt werden, dass allen Wissenschaft-  
440 ler\*innen eine adäquate Arbeitsausstattung  
441 zur Verfügung steht, was auch die Forschung  
442 verbessern wird. Forschungsmittel müssen  
443 immer gerecht verteilt werden, die Grund-  
444 finanzierung muss ausgeweitet werden.  
445 Die Überarbeitung sollte mit einer höheren  
446 Transparenz der Wissenschaftsfinanzierung  
447 einhergehen und erfordert auch eine Harmo-  
448 nisierung der Förderbedingungen von Bund  
449 und Länder.
- 450 • Flankierend zur Überarbeitung bzw. Reform  
451 des WissZeitVG muss die sachgrundlose Be-  
452 fristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (Tz-  
453 BFG) gestrichen werden. Hier schließen wir  
454 uns der Forderung des Deutschen Gewerk-  
455 schaftsbundes (DGB) an. So wird ein weiteres  
456 Schlupfloch zur Befristung geschlossen.
  - 457 • Die komplexen Themen unserer Zeit erfor-  
458 dern beste Lösungen. Dafür muss das Wissen-  
459 schaftssystem interdisziplinär, vielfältig und  
460 divers sowie inklusiv gestaltet werden. Al-  
461 le müssen teilhaben können. Die Zugangs-  
462 möglichkeiten zum universitären System dür-  
463 fen in keiner Weise diskriminierend gestaltet  
464 sein und müssen diesbezüglich immer wie-  
465 der überprüft werden. Wir bestreben die För-  
466 derung von interdisziplinärer Forschung und  
467 eine bessere Zusammenarbeit zwischen den  
468 verschiedenen Fachbereichen sowie den Aus-  
469 bau internationaler Kooperationen und wirt-  
470 schaftlicher Vernetzungen.
  - 471 • Eine größere Beteiligung der Zivilgesellschaft  
472 und von Gewerkschaften an der Wissen-  
473 schaftspolitik ist erstrebenswert, denn durch  
474 eine engere Verzahnung kann das Wissen-  
475 schaftssystem zukunftsfähig gestaltet wer-  
476 den und an die Bedürfnisse und Herausforde-  
477 rungen der Gesellschaft anknüpfen.
  - 478 • Auch studentische Beschäftigte sind für den  
479 akademischen Betrieb essentiell. Sie unter-  
480 stützen den Lehr- und Forschungsbetrieb, der  
481 ohne sie nicht funktionieren würde. Gleich-  
482 zeitig dient eine Stelle als studentische Hilfs-  
483 kraft (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft  
484 (WHK) als Einstieg in eine wissenschaftliche  
485 Karriere. Ohne die Erfahrung, neben dem Stu-

486 dium bereits an der Hochschule gearbeitet  
487 zu haben, wird eine akademische Berufslauf-  
488 bahn unwahrscheinlicher. Diese hohe Bedeu-  
489 tung von SHK- und WHK-Stellen zeichnet sich  
490 nicht ab in den derzeitigen Arbeitsbedingun-  
491 gen studentischer Hochschulbeschäftigter.

492 • – Die Bezahlung liegt meist unter einem  
493 existenzsichernden Mindestlohn, es  
494 gilt lediglich der gesetzliche Mindestur-  
495 laubsanspruch, über viele Regelungen  
496 wird dazu nicht aufgeklärt. Dazu kommt  
497 oft ein Abhängigkeitsverhältnis durch  
498 die Beschäftigung bei den Dozierenden,  
499 die über den eigenen Studienerfolg  
500 entscheiden. Nicht verwunderlich ist  
501 deswegen, dass Gewerkschaften, Stu-  
502 dierendenvertretungen und auch die  
503 Juso-Hochschulgruppen schon lange  
504 einen Tarifvertrag für studentisch Be-  
505 schäftigte, den TVStud, fordern. Die  
506 prekären Arbeitsbedingungen haben  
507 zur Folge, dass sich viele die Beschäfti-  
508 gung als studentische Hilfskraft nicht  
509 leisten können. 70% aller SHK kommen  
510 aus gehobenen Bildungshaushalten,  
511 was unserem Bild von Chancen- und  
512 Bildungsgerechtigkeit widerspricht.

513 – Wir solidarisieren uns dementsprechend  
514 über allem hinaus mit der bundeswei-  
515 ten TVStud-Bewegung und den einzel-  
516 nen Basisgruppen an den Hochschulen  
517 vor Ort und schließen uns ihren Forde-  
518 rungen an. Dazu gehören tarifliche Rege-  
519 lungen wie:

520 \* Urlaubsansprüche, Jahressonder-  
521 zahlungen und eine Lohnfortzah-  
522 lung im Krankheitsfall

523 \* Studierendenfreundliche Mindest-  
524 vertragslaufzeiten mit einseitigem  
525 vorzeitigem Kündigungsrecht für  
526 Studierende und das Ende von  
527 Kettenbefristungen

528 \* Mitbestimmung und demokratische  
529 Teilhabe durch Personalrate für stu-  
530 dentische Beschäftigte

531 \* Eine deutlicher Lohnanstieg auf ein  
532 existenzsicherndes Niveau und re-  
533 gelmäßige Lohnerhöhungen durch  
534 Anbindung an die Lohnsteigerungen

535 im TV-L  
536 **Extrarunde Nr. 2, bitte sehr**  
537 Wir können es nicht dulden, dass von einem FDP-  
538 geführten Bundesministerium am Ende einer lan-  
539 gen Vorbereitungsphase eine "Novellierung" des  
540 WissZeitVG vorgelegt wird, die deutlich mehr ei-  
541 ner Nivellierung gleicht. Zwar reagierten die Verant-  
542 wortlichen der Ampel-Koalition prompt und zogen  
543 den ersten Referent\*innenentwurf zur Reform nach  
544 nicht einmal zwei Tagen zurück, gingen zurück in die  
545 Montagehalle und legten einen zweiten neuen Ent-  
546 wurf vor, aber auch bei diesem bleiben Kritikpunk-  
547 te offen. Das machten die Stakeholder, insbesonde-  
548 re die GEW, in ihrer Stellungnahme deutlich.  
549 Der Bundesregierung muss klar sein, dass eine Re-  
550 form, die die kritisierten Probleme in nicht ausrei-  
551 chender Weise behebt, nicht tragbar ist. Wir be-  
552 grüßen es, dass die Qualifikationsphase mehr Aner-  
553 kennung zukommen soll und dass das Modell der  
554 Anschlusszusage integriert wurde. Erfreulich sind  
555 ebenso die Mindestvertragslaufzeiten für Studie-  
556 rende und das Aufgreifen eine Pflegekomponen-  
557 te bei möglichen Vertragsverlängerungen. Dennoch  
558 muss man bei vielen Regelungen von "wachswei-  
559 chen Soll-Bestimmungen" sprechen und Befristun-  
560 gen werden der Regelfall bleiben. Verlässliche Kar-  
561 rierewege gestaltet man anders.  
562 Niedrige Befristungshöchstgrenzen für Post-Docs  
563 und das Abspeisen der Promovierenden bei den  
564 Mindestvertragslaufzeiten mit zunächst 3 Jahren  
565 sind nicht ausreichend zufriedenstellend. Eine Ab-  
566 senkung der Höchstbefristungsdauer ohne Konzept  
567 für mehr Dauerstellen ist prekär. Des Weiteren wird  
568 die Forderung, dass unmittelbar nach der Promotion  
569 keine Qualifizierungsbefristung ohne Anschlusszu-  
570 sage mehr möglich sein sollte, nicht erfüllt. Für  
571 Post-Docs bedeutet das weiterhin also vier Jahre  
572 bängen und Unplanbarkeit. Diese Kritikpunkte wer-  
573 den auch nicht dadurch wettgemacht, dass ein Er-  
574 folg bei der Mindestvertragslaufzeit für studentische  
575 Beschäftigte von einem Jahr verzeichnet wer-  
576 den kann.  
577 Wir solidarisieren uns mit allen wissenschaftlichen  
578 Mitarbeiter\*innen, die zu über zwei Dritteln auf be-  
579 fristeten Stellen tätig sind. Wir solidarisieren uns  
580 mit dem akademischen Mittelbau! Es ist jetzt an der  
581 Zeit eine konsequente und in alle Teilen angemessene  
582 Gesetzgebung auszuarbeiten - wie es die GEW  
583 vorgelegt hat-, um tatsächliche Veränderungen im

584 Wissenschaftssystem zu bewirken. Verlieren wir kei-  
585 ne wertvolle Zeit mehr und hören wir auf, Extrarun-  
586 den zu drehen. Geben wir dem wissenschaftlichen  
587 Nachwuchs Grund zur Hoffnung. Setzen wir uns ge-  
588 meinschaftlich ein für ein Wissenschaftssystem, das  
589 sich den komplexen Gesellschaftsproblemen stellen  
590 kann, für Universitäten, die für alle da sind und für  
591 Zeit zum Lernen, Lehren und Forschen.  
592