

Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1_17/1

1 Antragssteller*in: Juso-Hochschulgruppen Berlin

2
3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

5 **G1_17/1 Solidarität mit dem akademischen** 6 **Mittelbau!**

7 Der Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen
8 Arbeitnehmer*innen steht in der Tradition der Juso-Hochschulgruppen, eingebettet in unseren
9 Anspruch, das gute Leben für alle zu verwirklichen, tief verwurzelt. Für insgesamt rund 680.000
10 Mitarbeiter*innen waren Hochschulen im Jahr 2015 Arbeitgeberinnen, rund 180.000 davon
11 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen, 99.000 Lehrbeauftragte, und fast 300.000
12 Menschen im hauptberuflichen verwaltungstechnischen und sonstigen Personal. Gerade für den
13 wissenschaftlichen Mittelbau bleiben die Arbeitsbedingungen jedoch unterirdisch.
14 Befristungswahn, Vergütungslotto, kaum demokratische Mitbestimmung, Tätigkeit auf
15 Honorarbasis, mangelnde Zeit für Eigenqualifikationen, dauerhafte Abrufbarkeit, gläserne
16 Decken und Mauern an allen Ecken und Enden - dieser Hürdenlauf ist auf einen ganz bestimmten
17 Typ Wissenschaftler*in ausgelegt: jung, männlich, in männlich dominierten Netzwerkstrukturen
18 angebunden, ohne Migrationshintergrund, ohne körperliche Beeinträchtigung und/oder
19 chronische Krankheit, aber dafür mit jeder Menge Zusatzqualifikationen und Motivation für
20 unbezahlte Überstunden in schlecht ausgestatteten Büros. Das Bildungsministerium windet sich.
21 Wanka und Co. stellen sich die Frage, wie Reformen auf den Weg gebracht werden können, ohne
22 dabei viel zu verbessern. Weder die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes noch der
23 Pakt für wissenschaftlichen Nachwuchs haben den großen Wurf gebracht. Die Wissenschaft bleibt
24 sozial selektiv und der wissenschaftliche Mittelbau der Kautschuk der Branche.

25
26 Für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, bedeutet für uns für das gute Leben für alle zu
27 streiten. Wir wollen nicht nur den wissenschaftlichen Mittelbau öffnen, sondern wollen, dass die
28 Hochschulen als ein treibender Motor für dauerhaften gesellschaftlichen Wandel fungieren. Es
29 geht uns also ums Ganze: Arbeitnehmer*innen in guter Arbeit, die Demokratisierung aller
30 Lebensbereiche und Solidarität zwischen allen Mitgliedern der Hochschule.

31 32 **Um wen geht es eigentlich?**

33
34 Der wissenschaftliche Mittelbau ist ein Sammelbegriff, der verschiedene
35 Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Er schließt diejenigen Mitarbeiter*innen ein, die keine
36 Professor*innen sind. Vom wissenschaftlichen Mittelbau zu unterscheiden sind die Gruppe der
37 Studierenden und die der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Der wissenschaftliche
38 Mittelbau umfasst im Wesentlichen drei Beschäftigungsverhältnisse. Alle drei sind gegenwärtig
39 mehrheitlich durch befristete Beschäftigung (Anteil der befristet beschäftigten
40 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt bei ca. 90 %, Boeckler 2015) gekennzeichnet.

41 Den größten Anteil des Mittelbaus machen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus. Sie sind
42 Beamte oder Angestellte an einer Hochschule. Als solche stehen sie in einem direkten
43 Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule, sodass ein Anspruch auf die üblichen sozialrechtlichen
44 Vereinbarungen (Beiträge der Arbeitgeberin zur Kranken- und Pflegeversicherung, bezahlter

45 Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) haben. Sie üben wissenschaftliche
46 Tätigkeiten aus, z.B. die Durchführung von Forschungsprojekten und sind meist
47 Wissenschaftler*innen höherer Positionen, z.B. Professorinnen des jeweiligen Lehrbereichs
48 zugeordnet. Verbeamtete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet
49 Lehrveranstaltungen zu leisten. Lehrveranstaltungen werden natürlich auch von nicht
50 verbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen übernommen.

51

52 Viele der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben gleichzeitig eine Promotionsstelle inne.
53 D.h., zusätzlich zu Tätigkeiten für zugeordnete Forschungsprojekte o.Ä. wird die Vollziehung der
54 Eigenqualifikation nicht nur ermöglicht sondern auch erwartet. Wissenschaftliche
55 Mitarbeiter*innen mit Promotionsstelle übernehmen zahlreiche Mehraufgaben, die über das
56 notwendige Arbeitsmaß zusätzlich zur eigenen Promotion hinausgehen. Viele Mitarbeiter*innen in
57 diesem Beschäftigungsverhältnis lehren ebenfalls, indem sie Grundkurse und Seminare der
58 Grundlagenmodule des jeweiligen Studiengangs oder weiterführende Seminare und
59 Lehrveranstaltungen betreuen. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Beschäftigungsverhältnis
60 werden auf Grundlage der Aushandlungen zwischen dem*der öffentlichen Arbeitgeber*in und den
61 Gewerkschaften tariflich entlohnt. Die Entlohnung ist trotz vorheriger hochschulischer Abschlüsse
62 mit Bestleistungen vergleichsweise gering. Zusätzlich zum Beschäftigungsverhältnis mit der
63 Hochschule erfolgt daher häufig ein Rückgriff auf andere Einkommensquellen, wie beispielsweise
64 Stipendien oder Nebenjobs.

65

66 Einen weiteren Teil des wissenschaftlichen Mittelbaus stellen sog. Lehrbeauftragte dar, die
67 damit beauftragt sind, Lehrveranstaltungen abzuhalten. Sie stehen in keinem
68 Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, sondern erhalten Honorarverträge. Sie stehen in
69 einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zur Hochschule, sodass sozialrechtliche
70 Vereinbarungen in ihrem Fall nicht greifen. Dementsprechend verwehrt bleiben den
71 Lehrbeauftragten Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, bezahlter Erholungsurlaub und der
72 Beitrag der Arbeitgeberin zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Altersvorsorge. Die Vergabe
73 erneuter Lehraufträge führt nicht dazu, dass ein Anspruch auf einen unbefristeten Lehrauftrag
74 erteilt wird. Außerdem ist die Bezahlung nicht einheitlich geregelt. Der Status von
75 Lehrbeauftragten fällt damit deutlich hinter die Standards für wissenschaftliche
76 Mitarbeiter*innen zurück. Obwohl das Konzept ursprünglich als Ausnahmeregelung gedacht war,
77 befinden sich viele Dozent*innen dauerhaft als solche Lehrbeauftragte in Honorarverträgen.

78

79 Nicht im wissenschaftlichen Mittelbau inbegriffen sind Juniorprofessor*innen. Hierbei handelt es
80 sich um Wissenschaftler*innen mit besonders guter Promotion, denen unabhängige Forschung und
81 Lehre bereits vor der Habilitation ermöglicht wird. Die Juniorprofessur sollte Kontinuität in der
82 Generierung wissenschaftlichen Nachwuchses gewährleisten und den Weg zur Langzeitprofessur
83 frühzeitig ebnen. Zwar befinden sich auch die Juniorprofessor*innen in der Regel zumindest im
84 sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis, jedoch bleiben auch hier die Vergütungen
85 hinter dem Bedarf insbesondere junger Familien zurück. Junior-Professuren gelten als unplanbar
86 - und das bis ins mittlere Alter. Obwohl Juniorprofessor*innen vollwertiger Teil des Lehrkörpers
87 von Hochschulen sind, werden sie außerdem häufig nicht als gleichgestellte unabhängige
88 Wissenschaftler*innen anerkannt und entgegen des rechtlichen Status bei der Besetzung von
89 Entscheidungsgremien als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eingestuft.

90

91 Zusätzlich zum wissenschaftlichen Mittelbau gibt es noch die Gruppe der Angestellten in Technik
92 und Verwaltung an den Hochschulen. Sie sind Mitarbeiter*innen ohne akademischen Abschluss
93 und übernehmen keine Lehraufgaben, sondern leisten Aufgaben, die den sonstigen
94 Hochschulbetrieb betreffen.

95

96 Institutionalisierte Befristungswahn

97

98 Arbeit in der Wissenschaft ist vor allem durch eines gekennzeichnet: Befristung. Egal ob
99 wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in, Promotionsstelle, Lehrbeauftragte*r oder gar
100 Juniorprofessor*in - die Arbeitsverhältnisse sind kurz, dauern manchmal sogar nur ein paar
101 Monate lang. Dies wirft den wissenschaftlichen Mittelbau in prekäre, extrem unsichere
102 Beschäftigungsverhältnisse. Die derzeitige Rechtslage lässt keinerlei Platz für individuelle
103 Lebensentwürfe und -verläufe junger Wissenschaftler*innen. Diese extreme Planungsunsicherheit
104 gepaart mit dem enormen Arbeitsaufwand birgt oftmals eine hohe psychische Belastung des
105 wissenschaftlichen Nachwuchses.

106

107 Während das Konzept der Honorartätigkeit für Lehrbeauftragte bereits von vornherein darauf
108 ausgelegt ist, lediglich für einen bestimmten Zeitraum eine offene Lücke zu schließen, ist für
109 wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) besonders
110 herauszustellen. Die befristete Beschäftigung ist für bis zu zwölf Jahre möglich (sechs Jahre vor
111 und sechs Jahre nach einer möglichen Promotion). Diese Zeit der befristeten Beschäftigung kann
112 in beliebig viele und beliebig kurze Zeitverträge aufgegliedert werden. Nach den zwölf Jahren ist
113 jedoch Schluss. An der Hochschule bleibt nur, wer eine Anstellung als Professor*in erhält. Hinzu
114 kommen unbegrenzt viele Befristungen für Drittmittelprojekte. Durch die 2016 in Kraft getretene
115 Novellierung des WissZeitVG sollte die Befristungslage für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
116 verbessert werden. Die sachgrundlose Befristung ist seitdem nur noch dann möglich, wenn die
117 Beschäftigung auf Qualifizierung ausgelegt ist, wie beispielsweise bei
118 Promotionsmitarbeiter*innen. Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist die Befristung ganz
119 abgeschafft. Diese Verbesserungen sind ein Erfolg - zufrieden können Wissenschaftler*inne
120 jedoch nicht sein. So sind es doch gerade solche wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, welche
121 eine Qualifizierung anstreben, die einen weiteren Karriereverlauf in der Wissenschaft anstreben
122 und sich auf das Glatteis der unwägbaren Arbeitsstellen begeben müssen. Wieso die Wissenschaft
123 als Arbeitgeberin wählen, wenn im Anschluss vom einen auf den anderen Tag die Arbeitslosigkeit
124 droht und die Privatwirtschaft so nicht nur aus finanzieller Perspektive deutlich attraktiver
125 wirkt? Auch welche Vertragslaufzeit für die Qualifikation „angemessen“ ist und wieviel
126 Arbeitszeit auch tatsächlich für die Qualifikation zur Verfügung stehen muss, lässt der
127 Gesetzgeber offen. Weiterhin zulässig bleibt die Koppelung des Arbeitsverhältnisses an
128 Laufzeiten von Drittmittelprojekten. Die Auslagerung der unabhängigen Wissenschaft in die
129 Privatwirtschaft wird durch diese Erschwernisse weiter forciert.

130

131 Auch im Rahmen der Hochschulfinanzierung sollte der wissenschaftliche Nachwuchs in Form
132 eines gemeinsamen „Paktes für wissenschaftlichen Nachwuchs“ zwischen Bund und Ländern
133 gestärkt werden. Vor allem für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Qualifikation und
134 Aufstiegsplanung, sowie für Juniorprofessor*innen ist das Konzept von Relevanz. Durch den Pakt
135 wurde die Zahl der Jungprofessuren auf 1500 erhöht. Diese neuen Stellen sollen außerdem
136 allesamt mit Tenure-Track-Optionen (Das sind Verfahren, in denen sich Promovierte für eine
137 Lebenszeit-Professur qualifizieren. Eine Entfristung erfolgt nach sechs Jahren.) versehen werden,
138 um eine dauerhafte Berufung zu gewährleisten. Die Entwicklung von Personalkonzepten zur
139 Entrüstung im Mittelbau soll darüber hinaus durch eine wettbewerbsbasierte Förderung unter den
140 Hochschulen gewährleistet werden. Hierbei sollen die Hochschulen weitere Personalkategorien
141 unterhalb der Professur entwickeln. Die im Rahmen des Paktes vorgesehenen Finanzmittel sind
142 jedoch nicht ausreichend. Die sogenannte „Strategiepauschale“ für die Tenure-Track-Professuren
143 mit der selbst erklärten Zielsetzung einen Kulturwandel an den Universitäten und eine
144 Veränderung der Personalstruktur herbeizuführen, liegt lediglich bei 15.397 Euro. Das ist viel zu
145 niedrig, um eine langfristige, flächendeckende Entfristung des wissenschaftlichen Mittelbaus
146 erreichen zu können. Dauerhafte Arbeitsstellen sind außerdem ein flächendeckendes Bedürfnis,

147 um den wissenschaftlichen Betrieb zu stabilisieren. Dschungel in der Personalstruktur und
148 Wettbewerbe unter den Hochschulen sind der falsche Weg. Das wichtige Ziel der Einrichtung und
149 Förderung dauerhafter Beschäftigung bleibt somit verfehlt. Weiterhin ist problematisch, dass
150 eine Anpassung der Pauschale an die Inflationsrate und die aktuellen Gehaltsentwicklungen nicht
151 vorgesehen ist. Außerdem reißt der Stellenabbau im wissenschaftlichen Mittelbau - zusammen
152 mit der fehlenden Entgeltanpassung - an vielen Hochschulen tiefe, von offenen Projekten und
153 verfehlten Karrieren geprägte Löcher in Forschung und Lehre. Dies offenbart den massiven
154 Mangel finanzieller Mittel zur Förderung quantitativ und qualitativ hochwertiger Beschäftigung
155 an den Hochschulen.

156

157 **Stabilität braucht mehr als Entfristung**

158

159 Der Ruf nach einer Entfristungsinitiative hallt zunehmend lauter durch den wissenschaftlichen
160 Mittelbau und die Solidarisierung mit den im Mittelbau tätigen Mitgliedern der Hochschule steht
161 für uns Juso-Hochschulgruppen außer Frage. Die flächendeckende Entfristung von
162 Arbeitsverhältnissen ist jedoch nur der erste Schritt. Gute Arbeit braucht ein gutes
163 Arbeitsumfeld. Das beginnt bereits bei einem angemessen ausgestatteten Büro. Bröckelnde
164 Wände und feuchte Decken sind nämlich nicht nur in Vorlesungssälen und Seminarräumen der
165 Hochschule zu finden. Insbesondere muss das Arbeitsumfeld an den Hochschulen auch
166 barrierefrei gestaltet werden. Die Mittel zur Ausstattung des Mittelbaus müssen aus der
167 Grundfinanzierung der Hochschulen kommen und letztere muss zu diesem Zweck erhöht werden.
168 Die zunehmende Auslagerung des Mittelbaus in die Drittmittelfinanzierung hat die Aushöhlung
169 des hochschulischen Innenlebens zur Folge. Insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen
170 Qualifizierung, aber auch der Lehre muss eine freie, kritische Wissenschaft gewährleistet sein.
171 Blickwinkel aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen sind dabei wünschenswert, dürfen
172 aber nicht in Folge von grundlegenden Finanzierungsmängeln durch besonders starke
173 Finanzakteur*innen einseitig oktroyiert werden.

174

175 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotionsstelle oder in anderen
176 Qualifikationsprogrammen bedürfen außerdem einer angemessenen Betreuung. Obwohl sie nicht
177 nur Arbeitnehmer*innen, sondern auch Bildungsempfänger*innen sind, geht letzteres im
178 schnelllebigen Wissenschaftsbetrieb häufig verloren. Zur Qualifizierung gehört es auch,
179 wissenschaftliche Lehrtätigkeiten wahrnehmen zu können. Für uns Juso-Hochschulgruppen kann
180 es eine einseitige Wissenschaft, die sich nur auf Forschung oder nur auf Lehre konzentriert, nicht
181 geben. Der Transfer unter und die Verbindung zwischen beidem muss auf jeder Ebene gesichert
182 sein. Bereits in der Nachwuchsgenerierung des wissenschaftlichen Mittelbaus muss dieser
183 Standard gesetzt sein. Lehrtätigkeit ist schließlich Voraussetzung für die berufliche
184 Fortentwicklung. Nichtsdestotrotz muss aber auch genug Zeit für die eigene Qualifikation bleiben
185 und zwar mindestens 50% der Arbeitszeit. Promotionen und andere Qualifikationsschriften sind
186 Forschung. Sie benötigen Zeit, die innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses bezahlt werden
187 muss. Die strikte Festsetzung auf sechs Jahre für eine Promotion im WissZeitVG ist daher
188 genauso zu hinterfragen, wie eine freie Aufteilung der Arbeitszeiten von wissenschaftlichen
189 Mitarbeiter*innen mit Promotionsstelle.

190

191 Dabei bleibt für uns klar: der wissenschaftliche Mittelbau kann der Eigenqualifikation dienen,
192 jedoch ist die Generierung wissenschaftlichen Nachwuchses nicht sein alleiniger
193 Zweck. Nicht jede*r Wissenschaftler*in soll Professor*in werden müssen, um ein stabileres
194 Arbeitsumfeld zu genießen. Der Mittelbau ist das Kerngehäuse der Wissenschaft. Er führt nicht
195 nur einen erheblichen Teil der Forschung aus und stellt den wissenschaftlichen Nachwuchs,
196 sondern er leistet auch einen Großteil der universitären Lehre und garantiert so den
197 gesellschaftlichen Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse. Für einen stabilen Mittelbau braucht

198 es daher stabile Beschäftigungsverhältnisse in einem klaren rechtlichen Rahmen. Wir sprechen
199 uns für die sozialversicherungspflichtige Vollbeschäftigung mit wählbarer Option zur
200 Teilbeschäftigung mit Rückkehrrecht zur Vollbeschäftigung aus. Honorartätigkeiten ohne
201 Möglichkeit der demokratischen Mitsprache müssen wieder zur Ausnahme werden. Wer seine
202 Arbeit gibt, hat keinen geringeren Status als den des*der Arbeitnehmer*in mit entsprechendem
203 Schutz verdient. Das damit verbundene arbeitnehmer*innenrechtliche Mitspracherecht ist aus
204 Sicht der Juso-Hochschulgruppen unverhandelbares Gut der Arbeitnehmer*innenemanzipation.

205

206 **#GRLPWR auch im akademischen Mittelbau**

207

208 Unplanbarkeit in der beruflichen Perspektive, unwägbara Arbeitszeiten, schlechtere Bezahlung
209 und unbezahlte Überstunden beeinträchtigen alle, entfalten aber eine besondere Belastung für
210 weibliche* Wissenschaftler*innen. Reproduktions- und Care-Arbeit wird nach wie vor
211 überwiegend Frauen* zugeschrieben.

212

213 Qualifizierungsprogrammen scheidet der Zugang häufig bereits an der Abhängigkeit vom
214 Förderwillen der in der Wissenschaft bereits verankerten Professor*innen. Seilschaften und
215 Männernetzwerke erleichtern den männlichen Mitstreitern den Zugang. Frauen*netzwerke
216 können jedoch nur dort entstehen, wo es Frauen* in Schlüsselpositionen gibt. Solange der Anteil
217 weiblicher Professorinnen* als Vorgesetzte für den akademischen Mittelbau weiterhin bei um die
218 20% herum dümpelt, ist auch der Zugang von Frauen* zum akademischen Mittelbau in der
219 Qualifizierung von der klassisch männlich dominierten Frauen*förderung und dem Wohlwollen
220 männlicher Einflussnehmer abhängig. Und auch im Bereich der weiteren wissenschaftlichen
221 Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten ist das Geschlechtergefälle präsent. Mangelnde,
222 qualifizierte Frauen* sind keineswegs das Problem - die geschilderten Arbeitsbedingungen
223 schrecken allerdings ab.

224

225 Auch der aktuelle Bund-Länder-Pakt der Bundesregierung zur Förderung des wissenschaftlichen
226 Nachwuchses reicht gleichstellungspolitisch nicht weit genug. Das Gleichstellungsverständnis,
227 welches dem Pakt zu Grunde liegt, zeigt, dass das Ziel des Paktes lediglich ist, eine
228 „Vereinbarkeit von Beruf und Qualifizierung“ herzustellen, wie die GEW es treffend formuliert.
229 Dies geschieht beispielsweise dadurch, dass die Tenure-Track-Phase um bis zu zwei Jahre
230 verlängert werden kann, wenn ein Kind geboren oder adoptiert wird. Solange Kindererziehung
231 gesellschaftlich überwiegend Frauen* zugeschrieben wird, steht die Vereinbarkeit von Familie
232 und Wissenschaft durchaus in Zusammenhang mit der Gender Gap unter Arbeitnehmer*innen. Die
233 zweijährige Verlängerung der Tenure-Tracks richtet sich jedoch allein an wissenschaftlichen
234 Nachwuchs in der Qualifikation und kann lediglich der Anfang sein. Was fehlt, ist eine feste
235 Frauen*quote von mindestens 50% für die Tenure-Tracks der Juniorprofessuren. Aber damit nicht
236 genug: Hochschulen tragen in ihrer gesellschaftlichen Wechselwirkung eine Verantwortung, die
237 es notwendig macht beispielhaft voranzugehen und Gleichstellung auf allen Ebenen zu
238 vollziehen. Eine feste Frauen*quote von 50% muss daher auch für den Mittelbau her!

239

240 **Ein starkes Gerüst für eine starke Wissenschaft**

241

242 Die Zeit der zaghaften Reförmchen ist vorbei. Der akademische Mittelbau bedarf der
243 Neustrukturierung. Bund und Länder sind gemeinsam gefragt. Die Vorhaben des
244 Bundesministeriums aus dem vergangenen Jahr bleiben jedoch hinter den Herausforderungen der
245 Zeit zurück. Schlechten Arbeitsbedingungen, die mit individuellen Lebensentwürfen nicht
246 kompatibel sind, stellen wir uns an jeder Stelle entgegen. Eine starke Wissenschaft lebt von
247 einem stabilen Mittelbau. Wir Juso-Hochschulgruppen streiten für das gute Leben für alle und
248 erklären uns daher solidarisch mit Mitarbeiter*innen im akademischen Mittelbau.

249 Wir fordern:

- 250 • die Aufwertung der Arbeit im akademischen Mittelbau und Solidarität mit den
251 Mitarbeiter*innen
- 252 • eine umfassende Neustrukturierung des akademischen Mittelbaus, welche die
253 flächendeckende Überführung in sozialversicherungspflichtige Vollbeschäftigung als
254 Arbeitnehmer*innen zum Ziel hat, anstatt einen Dschungel an Personalkonstruktionen zu
255 schaffen. Alle Arbeitnehmer*innen werden dabei durch die Personalvertretung der
256 Universität vertreten.
- 257 • bedarfsdeckende, flächendeckende Personalaufstockung der wissenschaftlichen
258 Mitarbeiter*innen mit und ohne Eigenqualifizierung (Promotion etc.)
- 259 • die Ausfinanzierung des hochschulischen Personalbedarfs in der Grundfinanzierung. Nach
260 dem Fall des Kooperationsverbots hat sich hieran auch der Bund zu beteiligen
- 261 • übergangsweise die monetäre Weiterentwicklung und Aufstockung des Bund-Länder-Pakts
262 zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Drittmittelfinanzierung im akademischen Mittelbau
263 eindämmen.
- 264 • eine Entfristungsoffensive für den akademischen Mittelbau. Das
265 Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss so geändert werden, dass Berufsperspektiven
266 besser geplant werden können.
- 267 • Anpassung der Gehälter und Inflationsausgleich
- 268 • Arbeitsprofile ausformulieren, sodass erkenntlich ist, wieviel Arbeitszeit für welche
269 Aufgabe verwendet werden soll. Keine unbezahlten Überstunden.
- 270 • für akademische Mitarbeiter*innen mit Eigenqualifizierung, Qualifikation auch tatsächlich
271 ermöglichen. Mindestens 50% der Arbeitszeit muss für die Qualifikation (Promotion usw.)
272 zur Verfügung stehen, sowie Lehrtätigkeit ermöglicht werden. Kein Vertrag darf weniger
273 als 2 Jahre Laufzeit umfassen.
- 274 • den Abbau von Strukturen bzw. die Änderung von Ordnungen, die den Zugang von
275 Promovierenden zum akademischen Mittelbau erschweren
- 276 • Tenure-Track-Programme mit einer Frauen*quote von 50% vergeben
- 277 • Frauen*quote von 50% für den akademischen Mittelbau
- 278 • Frauen*empowerment- und Frauen*netzwerkprogramme, die sich über die verschiedenen
279 Stufen des akademischen Betriebs erstrecken
- 280 • Es braucht echte demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten und
281 Interessenvertretungen für alle Beschäftigten der Hochschulen
- 282 • modern ausgestattete, barrierefreie und renovierte Räumlichkeiten
- 283 • Bund und Länder haben die Zielgruppe, sowie die Gewerkschaften in den weiteren
284 Planungsprozess unmittelbar einzubinden, um ihre Expertise und Erfahrung zu
285 berücksichtigen

286

287 In unserem Kampf für die Stärkung des akademischen Mittelbaus sehen wir die Gewerkschaften
288 als unsere ersten Bündnispartner*innen und wollen uns dafür einsetzen, dass sich mehr
289 Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus in Gewerkschaften organisieren.