

Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1_18/1

1 Antragssteller*in: Bundesvorstand

2

3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

4

5 **G1_18/1 Gute Perspektiven in der**
6 **Wissenschaft ermöglichen - das**
7 **Lehrstuhlprinzip abschaffen!**

8 Gute Arbeitsbedingungen, planbare Karrierewege oder langfristige Berufsperspektiven - das alles
9 ist an den meisten Hochschulen leider die Ausnahme. Deshalb bleibt der Kampf für gute
10 Arbeitsbedingungen für uns Juso-Hochschulgruppen selbstverständlich. Wir geben uns nicht mit
11 kleinen Verbesserungen zufrieden, sondern setzen uns dafür ein, dass es attraktive und planbare
12 Karrierewege in der Wissenschaft gibt, die mehr als nur einem sich selber reproduzierenden
13 Männerzirkel zugänglich sind. Die aktuelle Hochschul- und Wissenschaftspolitik richtet sich fast
14 nur noch an den Faktoren Geld und Personal aus und stellt die Organisationsformen und -
15 strukturen der Hochschulen kaum noch in Frage. Doch gerade hier ließe sich noch einiges
16 verändern, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und gute Perspektiven in der Wissenschaft zu
17 ermöglichen.

18

19 **Der Status Quo**

20

21 Die Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen sind größtenteils unterirdisch - besonders im
22 Mittelbau. Fast 90 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben einen befristeten
23 Arbeitsvertrag und somit keine verlässlichen Aussichten auf einen Karriereweg in der
24 Wissenschaft. Aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ist eine langfristige Lebens- und
25 eventuelle Familienplanung fast unmöglich. Die einzige Gruppe, die an Hochschulen bleibend
26 gesicherte Perspektiven hat, ist die der Professor*innen. Doch das Verhältnis zwischen
27 unbefristeten und befristeten Positionen verschlechtert sich seit Jahren kontinuierlich. Während
28 die Stellenzahl im akademischen Mittelbau seit Jahren stark ansteigt, liegt die Anzahl der
29 Professuren in etwa bei dem gleichen Wert wie vor 20 Jahren. Dieses eklatante Missverhältnis
30 führt dazu, dass die Chancen eine Professur zu erreichen und damit eine unabhängige und
31 unbefristete Stelle zu erhalten, fortwährend sinken. Der Anstieg der befristeten Stellen kann
32 jedoch weder auf den Bereich der Promovierenden, noch auf Drittmittelstellen reduziert werden
33 - auch bei Stellen, die durch Grundmittel finanziert werden, nimmt der Befristungsanteil zu.

34

35 Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung steht, dass Befristungen weitgehend
36 eingeschränkt werden sollen. Doch der komplette Wissenschaftsbereich soll davon weiter
37 konsequent ausgeschlossen bleiben. Durch die großzügigen rechtlichen Möglichkeiten des
38 Sonderarbeitsrechts für Befristungen in der Wissenschaft durch das
39 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) haben sich riesige Differenzen zwischen
40 Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und anderen Tätigkeitsbereichen ergeben: gegenüber
41 einer Befristungsquote von beinahe 90 Prozent im akademischen Mittelbau, sind es in der freien
42 Wirtschaft nur etwa sieben Prozent. Hochschulen befristen nicht, weil sie es müssen, sondern
43 weil sie es können. Viele junge Menschen können sich einen solch unsicheren Karriereweg jedoch

44 nicht leisten und wählen stattdessen keine wissenschaftliche Laufbahn. Denn die Chancen eine
45 der wenigen Professuren zu bekommen, sind sehr gering und sich bis zu zwölf Jahre immer nur
46 von Befristung zu Befristung zu hangeln ist keine besonders attraktive Aussicht.

47

48 Die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen durch die Länder und deren unflexiblen
49 Stellenpläne ist ein weiterer Anlass für die Hochschulen befristete Verträge zu schließen. Die
50 zusätzlichen finanziellen Mittel, die vom Bund durch die Exzellenzinitiative und die
51 Hochschulpakete bereitgestellt werden, schaffen durch die Befristung der Mittel ebenso
52 ausschließlich befristete Stellen für wissenschaftliches Personal. Wir begrüßen daher die
53 geplante Verstetigung des Hochschulpakts, eine große Veränderung der Befristungspraxis in der
54 Wissenschaft ist dadurch jedoch nicht zu erwarten. Denn viele Hochschulleitungen sehen im
55 Gegenteil gar keinen Bedarf Befristungen einzuschränken. Das sogenannte Leistungsprinzip ist in
56 der Wissenschaft so stark verankert, dass Hochschulen sich durch hohe Flexibilität große
57 Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit versprechen - dabei können sie feste Mitarbeiter*innen,
58 die für vermeintliche intellektuelle Stagnation stehen, nicht gebrauchen. Durch die
59 Exzellenzinitiative wird diese Strategie auch noch finanziell belohnt.

60

61 **Das Lehrstuhlprinzip**

62

63 Viele der weitreichenden Probleme, die die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen betreffen,
64 resultieren aus dem System wie Hochschulen strukturiert sind - dem Lehrstuhlprinzip. Lehrstühle
65 sind planmäßige Stellen einer Professur, die unbefristet und meist auf Lebenszeit vergeben
66 werden. Während Professor*innen, die einen Lehrstuhl innehaben, also sehr gute
67 Arbeitsbedingungen haben, sieht das für die Mitarbeiter*innen an den Lehrstühlen schon deutlich
68 anders aus. Nirgendwo sonst ist die Hierarchiestruktur zwischen Professor*innen und deren
69 Mitarbeiter*innen so groß wie an deutschen Hochschulen. Die Ausrichtung der Forschung, das
70 komplette Personalmanagement, die Betreuung der Promovierenden - Professor*innen haben
71 innerhalb des Lehrstuhls weitreichende Kompetenzen und können viele Entscheidungen fast im
72 Alleingang treffen. Sie bestimmen über Personaleinstellungen, Vertragsverlängerungen und
73 Erfolg oder Misserfolg von Promotionsprojekten. Alle, die an einem Lehrstuhl arbeiten oder
74 zukünftig arbeiten wollen, sind auf das Wohlwollen des*der Professor*in angewiesen - denn
75 Chef*in und Gutachter*in ist dieselbe Person.

76

77 Diese Struktur führt zu doppelten Abhängigkeiten: Neben dem direkten Arbeitsverhältnis,
78 kommen massive persönliche Abhängigkeiten dazu. Die Karrierewege der wissenschaftlichen
79 Mitarbeiter*innen hängen stark von einer einzigen Person ab. Ausbeutung, Schikanen, Mobbing
80 und sexuelle Übergriffe sind an den Hochschulen leider keine Einzelfälle. Das große Machtgefälle
81 in der Wissenschaft begünstigt nicht nur Übergriffe, es erschwert auch die Aufklärung. Viele
82 Betroffene trauen sich gar nicht erst Anzeige zu erstatten und scheuen vor einer offiziellen
83 Beschwerde zurück, um nicht in die Schusslinie zu geraten und den eigenen Arbeitsplatz zu
84 riskieren. Aus Angst vor persönlichen Konsequenzen für die von Befristung zu Befristung
85 währende Karriere oder das eigene Promotionsprojekt werden außerdem prekäre
86 Beschäftigungsverhältnisse, Überstunden und ein enormer Arbeitsdruck hingenommen. Die
87 eigene wissenschaftliche Qualifikation wird lieber in die Freizeit verschoben als auf das eigene
88 Recht zu beharren und somit ein schlechtes Verhältnis zum*zur Professor*in zu riskieren. Eine
89 Beschwerde scheint oft aussichtslos und hat meistens nur negative Konsequenzen für die Person,
90 die sich beschwert, da die persönliche Abhängigkeit zum*zur Professor*in weiterbesteht.

91

92 Durch den stetig wachsenden akademischen Mittelbau, den steigenden Anteil von Drittmittel
93 finanzierter Forschung und die stagnierende Zahl der Professuren werden die Hierarchisierung
94 und die persönlichen Abhängigkeiten sogar eher noch größer. Diese Abhängigkeiten sind zudem

95 wissenschafts- und innovationshemmend. Sie verhindern in besonderem Maß kritische
96 Wissenschaft und risikofreudige oder ergebnisoffene Forschung, da lieber dem Willen des*der
97 Professor*in gefolgt wird, statt eigene Ideen umzusetzen und dabei eventuell den eigenen
98 Arbeitsplatz oder die Promotion zu riskieren.

99

100 Doch das hohe Machtgefälle ist nicht das einzige Problem. Lehrstuhlinhaber*innen haben neben
101 der Personalgewalt auch eine weitreichende Handhabung über die Finanzmittel. Die Verwaltung
102 von Geldern und Personal verbraucht jedoch zunehmend Zeit, die ihnen für die Hauptaufgaben
103 von Forschung und Lehre fehlen. Viele Professor*innen beschwerten sich selber darüber, dass sie
104 zu viel Zeit für Verwaltungsaufgaben „verschwenden“ würden, anstatt selbst forschen zu
105 können. Hochschulen leben aber gerade davon, dass auch Professor*innen forschen und vor allem
106 auch lehren. Durch die stark steigende Zahl von Studierenden bei nur leicht steigender Zahl von
107 Professuren über die letzten Jahre hat sich die Betreuungsrelation zunehmend verschlechtert.
108 Professor*innen halten meist nur noch große Vorlesungen und kaum eigene Seminare oder
109 Übungen. Auch der akademische Mittelbau ist mit den vielen Befristungen nicht auf Stetigkeit in
110 der Lehre oder die gezielte Förderung von Student*innen ausgelegt.

111

112 Die Macht an den Hochschulen ist auf einen sehr kleinen Kreis begrenzt. Nur neun Prozent des
113 gesamten wissenschaftlichen Personals, nämlich die Professor*innen, entscheiden alleine über
114 den Fortgang und die Ausrichtung der Wissenschaft. Die Basis, auf der diese Macht beruht, ist
115 weiterhin das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1973, das geurteilt hat, dass bei allen
116 Entscheidungen, welche die Forschung unmittelbar betreffen, die Hochschullehrer*innen einen
117 „ausschlaggebenden Einfluss“ haben müssen. Die Wissenschaftsfreiheit an Hochschulen ist
118 deshalb alleine den Professor*innen vorbehalten. Und das sowohl in den Senaten, in denen die
119 Gruppe der Professor*innen häufig eine absolute Mehrheit hat, als auch in den Lehrstühlen, an
120 denen es kaum demokratische Strukturen gibt und die Professor*innen alleinige
121 Entscheidungskompetenzen haben.

122

123 Anstatt das Lehrstuhlprinzip und die große Machtfülle von Professor*innen kontinuierlich
124 abzubauen, wurde sie über Jahre hinweg gestärkt. Viele Hochschulleitungen und weitere
125 Akteur*innen, wie die Hochschulrektorenkonferenz (sic!) oder die Allianz für
126 Forschungseinrichtungen, vertreten die strategischen Organisationsinteressen der Hochschulen
127 und Forschungseinrichtungen anstatt die breitere Professor*innenschaft - der akademische
128 Mittelbau ist politisch fast nirgendwo angemessen repräsentiert.

129

130 Um gute Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft und an Hochschulen
131 zu schaffen, geben wir uns nicht mit kleinen Schritten zufrieden. Es braucht eine echte
132 Strukturreform der Hochschulen und eine Abkehr vom Lehrstuhlprinzip, um das Machtgefälle
133 zwischen Professor*innen und dem akademischen Mittelbau zu durchbrechen und persönliche
134 Abhängigkeiten zu verhindern. Karriere- oder sogar ganze Lebenswege von Wissenschaftler*innen
135 dürfen nicht von den Gutdünken einzelner Professor*innen abhängen. Freie und kritische
136 Forschung muss überall möglich und darf nicht durch verrostete Strukturen verhindert werden.

137

138 **Das Departmentprinzip**

139

140 Das Lehrstuhlprinzip verhindert viele progressiven Reformen im Hochschulbereich. Doch welche
141 Alternativen gibt es, um bessere Perspektiven und gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft
142 zu schaffen? Ein weltweit oft vorkommendes System ist das sogenannte Departmentprinzip,
143 welches beispielsweise in den USA, Großbritannien oder Skandinavien verbreitet ist. Dabei teilen
144 sich die Hochschulen in verschiedene Departments auf, welche den hiesigen Fachbereichen
145 entsprechen. Die Departments sind nicht einem*einer Professor*in zugeordnet, sondern werden

146 von Professor*innen geleitet, die innerhalb des Departments regelmäßig neu gewählt werden. Die
147 Mitarbeiter*innen, die an einem Department arbeiten sind nicht einzelnen Professor*innen
148 unterstellt, sondern dem gesamten Fachbereich. Grundfinanzierte Ressourcen wie Räume oder
149 Forschungsgeräte werden innerhalb des Departments zwischen den Professor*innen geteilt.
150 In der Bundesrepublik ist es Hochschulen gesetzlich in fast allen Bundesländern grundsätzlich
151 erlaubt das Departmentprinzip für einzelne Fachbereiche einzuführen. So gibt es schon einige
152 Departments, wie z.B. das Department für Politikwissenschaft an der Universität Bremen oder
153 das Department für Biologie an der Universität Köln.

154
155 Das amerikanische Departmentprinzip lässt sich sicherlich nicht eins zu eins auf das deutsche
156 Hochschulsystem übertragen, da zum einen das Dienstrecht anders ist und es zum anderen auf
157 einem sehr großen Gefälle zwischen großen Forschungsuniversitäten, deren Abschlüsse alleine
158 Spitzenpositionen garantieren, und kleineren Universitäten und Colleges, die eher mit Fach- und
159 Berufsschulen vergleichbar sind, beruht. Jedoch bestehen in dem System an sich große Chancen,
160 Karrierewege in der Wissenschaft zu öffnen und bessere Arbeitsbedingungen für
161 Wissenschaftler*innen zu schaffen. Zum einen gibt es bei einer Department-Struktur deutlich
162 mehr Professor*innen. In einem Rechenbeispiel der Jungen Akademie könnte die Gesamtzahl der
163 Professor*innen an Hochschulen durch eine Umstellung des Systems insgesamt verdoppelt
164 werden, während dadurch grundfinanzierte Mittelbaustellen abgebaut werden. Dadurch würde
165 sich zum einen die Betreuungsrelation zu den Professor*innen verbessern und zum anderen
166 würde aus den grundfinanzierten Personalmitteln mehr Geld für unbefristete Arbeitsverhältnisse
167 aufgewendet. Weiterhin sind Departments deutlich demokratischer aufgebaut und haben
168 flachere Hierarchien als Lehrstühle. Statt einem*einer einzigen Professor*in gibt es einen
169 Vorstand, der entweder regelmäßig gewählt oder von den Professor*innen rotierend besetzt
170 wird. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und die Mitarbeiter*innen in Technik und
171 Verwaltung sind ebenfalls dem Department und nicht den einzelnen Professor*innen unterstellt.
172 Alle weiteren grundfinanzierten Ressourcen wie Räume oder Forschungsgeräte werden bei einer
173 Department-Struktur unter den Professor*innen in einem Department geteilt, statt nur
174 einer*einem zu gehören. Dies bietet die Möglichkeit, dass junge Wissenschaftler*innen mit
175 Tenure-Track und etablierte Professor*innen verstärkt kooperativ zusammenarbeiten, anstatt in
176 einem Konkurrenzverhältnis um Ressourcen zu stehen. Die persönlichen Abhängigkeiten sind hier
177 deutlich weniger ausgeprägt, da es mehrere Chef*innen und Gutachter*innen gibt, anstatt von
178 einer Person abhängig zu sein.

179

180 **Auswirkungen der Department-Struktur auf die einzelnen Statusgruppen**

181

182 Professor*innen haben eine Vielzahl an Aufgaben in Forschung, Lehre, Personalmanagement,
183 Selbstverwaltung und Transfer, denen sie oft nicht in angemessenem Umfang gerecht werden.
184 Durch Umwandlung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen in Professuren verteilen sich
185 einige Anforderungen, wie das Personalmanagement oder die Prüfungsaufgaben, auf mehr
186 Professor*innen, wodurch deutlich mehr Zeit für die Kernaufgaben in Forschung und Lehre bleibt.
187 Die Rolle der Professor*innen könnte sich von vorwiegend Managementtätigkeiten hin zu mehr
188 Forschen und Lehren wandeln. Innerhalb des Departments kann die fachliche Breite erhöht und
189 diversere Forschungsschwerpunkte etabliert werden. Durch die Department-Struktur können
190 Professor*innen außerdem auf gemeinsame Ressourcen zugreifen, die allen zur Verfügung stehen.
191 Durch die Umwandlung von akademischen Mittelbaustellen in Professuren werden diese Stellen
192 aufgewertet. Aus abhängigen und häufig befristeten Stellen würden unabhängige, unbefristete
193 und finanziell bessergestellte Stellen. Dadurch haben Wissenschaftler*innen bessere
194 Karriereaussichten in der Wissenschaft. Nachwuchswissenschaftler*innen mit Tenure-Track
195 können in einem frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Laufbahn eigene Forschung und Lehre
196 verwirklichen und haben langfristige Perspektiven. Die Besetzung dieser Stellen findet nicht

197 mehr größtenteils durch die einzelnen Lehrstühle statt, sondern ist Aufgabe von
198 Berufungskommissionen.

199

200 Für Studierende verbessert sich durch eine Umstellung die Betreuungsrelation zu den
201 Professor*innen. So können mehr und kleinere Veranstaltungen auch von Professor*innen
202 gehalten werden. Durch eine Erhöhung der Forschungsschwerpunkte in den Departments stehen
203 Studierenden schon im Studium eine größere Themenauswahl zur Auswahl.

204 Die Umstellung auf das Departmentprinzip bietet die Chance, dass die Hochschulen
205 demokratischer, diverser und internationaler werden. Durch mehr Professuren kann die
206 Attraktivität für Karrieren in der Wissenschaft steigen, was gerade für junge
207 Wissenschaftler*innen von großer Bedeutung ist. Die großen Machtgefälle zwischen
208 Professor*innen und dem akademischen Mittelbau würden verringert, wodurch die Karrierewege
209 von Wissenschaftler*innen nicht mehr nur von einer Person abhängen. Doch eine Abkehr vom
210 Lehrstuhlprinzip verbessert die Situation von Wissenschaftler*innen nicht automatisch. Darüber
211 hinaus müssen weitere Reformen des Hochschulsystems erfolgen, um gute Arbeitsbedingungen
212 für alle Wissenschaftler*innen zu ermöglichen.

213

214 **Reformbedarf an Hochschulen**

215

216 Neben den vielen Chancen, die eine Umstellung vom Lehrstuhl- auf das Departmentprinzip
217 bietet, bleiben viele Problemfelder weiterhin offen. Das Departmentprinzip verbessert zwar die
218 Perspektive eine Professur zu bekommen, es braucht jedoch auch abseits der Professur
219 verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft. Für Daueraufgaben an Hochschulen braucht es
220 auch mehr Dauerstellen: unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau, in Technik und
221 Verwaltung, in der Lehre, und im Management. Nur durch eine Entfristungsoffensive können
222 doppelte Abhängigkeiten vermieden werden und nur so kann die wissenschaftliche Karriere auch
223 für junge Wissenschaftler*innen attraktiv sein. Daher wollen wir die Grundfinanzierung der
224 Hochschulen erhöhen, damit diese zusätzlichen Professuren schaffen und gleichzeitig
225 Mittelbaustellen entfristen können.

226

227 Der Hochschulpakt muss verstetigt und finanziell deutlich aufgewertet werden, um spürbare
228 Auswirkungen zu zeigen. Doch eine Erhöhung der Professuren verbessert zwar die
229 Betreuungsrelation zu Professor*innen, wenn jedoch im gleichen Maß Mittelbaustellen wegfallen,
230 ändert sich an der Situation erstmal nicht viel. Der Einsatz von Professor*innen in der Lehre
231 bringt an sich keine direkten Vorteile mit sich, denn viele Professor*innen haben nie gelernt wie
232 gute Lehre aussieht. Um Verbesserungen in der Lehre zu erreichen müssen Dozent*innen
233 kontinuierlich didaktisch weitergebildet werden, damit neue Lehrmethoden auch in die Praxis
234 umgesetzt werden können. Hierfür müssen die Hochschulen ausreichend Angebote bereitstellen.

235

236 Durch die Strukturen eines Departments und die Wahl eines Vorstandes werden Hierarchien
237 flacher. Doch auch in Departments gibt es Unterschiede zwischen den Professor*innen: In den
238 USA gibt es beispielsweise „full professors“, „associate professors“ oder „assistant professors“.
239 Diese sind in etwa mit den Besoldungsgruppen W1-W3 vergleichbar. Es darf nicht sein, dass W3-
240 Professor*innen die Entscheidungskompetenzen innehaben, während die anderen nur die
241 Hilfsarbeiten ausführen. Um das zu verhindern, müssen alle Professuren die gleichen
242 Mitbestimmungsmöglichkeiten haben und in die Entscheidungen im Department eingebunden
243 werden. Neben der Struktur scheitert an Hochschulen vieles an einer unzureichenden
244 Grundfinanzierung. Doch auch der Wille, gute Arbeitsbedingungen für den Mittelbau zu schaffen,
245 ist bei den Hochschulen nicht ausreichend vertreten. Daher wird eine Erhöhung der
246 Grundfinanzierung - die dringend nötig ist - die Probleme alleine nicht lösen können. Es braucht
247 einen grundlegenden Kulturwandel in der Wissenschaft! Einen Kulturwandel hin zu einer

248 Wissenschaft, die nicht vom Wettbewerb als überlegenden Steuerungsmechanismus ausgeht, der
249 eine effiziente Verteilung der Ressourcen auf die vermeintlich Besten und Leistungsfähigen
250 verspricht, und diejenigen belohnt, die in den Antragsgremien und Gutachter*innenkreisen sitzen
251 und die meisten Drittmittel einwerben, sondern eine Wissenschaft und Gesellschaft, in der auch
252 freie und kritische Forschung möglich ist, die für die Wissenschaft unerlässlich und
253 überlebensnotwendig ist.

254

255 **Wissenschaftlerinnen* stärken**

256

257 Während mittlerweile mehr Frauen* als Männer ein Studium aufnehmen, sind sie je höher sie in
258 der wissenschaftlichen Karriereleiter kommen immer unterrepräsentierter. Der Anteil der
259 Professorinnen* liegt seit Jahren bei knapp über 20 Prozent und scheint sich auch nicht
260 sonderlich zu erhöhen. Wissenschaftliche Karrieren sind besonders für Frauen* nicht sonderlich
261 attraktiv. Reproduktions- und Care-Arbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen* geleistet.
262 Daher sind die Arbeitsbedingungen in akademischen Mittelbau - keine sichere Berufsperspektive,
263 Dauerbefristungen, Überstunden und eine männlich dominierte Umgebung - eine besondere
264 Belastung für Wissenschaftlerinnen*. Mangelnde qualifizierte Frauen* sind keineswegs das
265 Problem, die Strukturen an Hochschulen schrecken jedoch ab.

266

267 Männernetzwerke an Hochschulen müssen durchbrochen werden. Das funktioniert nur durch
268 harte gesetzliche Regelungen - allein durch Anreize wird es keine großen Veränderungen geben.
269 Die Schaffung von mehr Stellen wird nicht automatisch dazu führen, dass mehr Frauen* und
270 jüngere Menschen diese auch besetzen und die Professor*innenschaft dadurch diverser wird. Das
271 Wissenschaftssystem ist dermaßen männlich geprägt - von den Professor*innen über die
272 Hochschulleitungen bis zu den Berufungskommissionen - dass durch die vielen Männernetzwerke
273 ein Großteil dieser Stellen weiter durch Männer besetzt würden. Hier braucht es klare
274 gesetzliche Regelungen, die das verhindern. Für Professuren muss eine verbindliche
275 Frauen*quote von 50 Prozent gelten, um Frauen* in Führungs- und Schlüsselpositionen zu
276 bringen, ohne dass sie von männlich dominierten Strukturen abhängig sind.

277

278 Das Professorinnenprogramm, das vom Bund und den Ländern finanziert wird und Frauen* nach
279 der Promotion im Wissenschaftssystem halten soll, wird von der neuen Bundesregierung
280 fortgeführt. Dabei werden von 2018 bis 2022 etwa 200 Millionen Euro für Professuren von Frauen*
281 gefördert. Das Programm ist ein Schritt in die richtige Richtung, indem es Anreize für die
282 Hochschulen schafft Frauen* als Professorinnen* einzustellen, reicht aber bei weitem nicht aus,
283 um große Veränderungen herbeizuführen. Seit 2008 wurden durch das Programm etwa 525
284 Berufungen herbeigeführt. Um die Anzahl der Professorinnen* flächendeckend zu erhöhen, muss
285 das Professorinnenprogramm finanziell deutlich aufgewertet werden. Darüber hinaus müssen
286 weitere Programme zur Förderung von Frauen* in der Wissenschaft etabliert werden.
287 insbesondere müssen diese Programme Wissenschaftlerinnen* schon zu Beginn und während ihrer
288 wissenschaftlichen Karriere fördern, damit mehr Frauen* eine Professur erlangen können.

289 Gute Perspektiven für Wissenschaftler*innen schaffen

290

291 Anstatt nur über die Höhe von Finanzmitteln zu diskutieren muss auch endlich wieder über die
292 Struktur der Hochschulen gesprochen werden. Das Lehrstuhlprinzip ist antiquiert und muss
293 dringend reformiert werden. Die Vorhaben der Bundesregierung sind vollkommen unzureichend,
294 um große Veränderungen zu erreichen. Eine gute Wissenschaft lebt jedoch von
295 Wissenschaftler*innen mit guten Perspektiven. Wir setzen uns für ein Wissenschaftssystem ein,
296 dass auch besonders für Frauen* und junge Menschen - durch planbare Karrierewege und gute
297 Arbeitsbedingungen - attraktiv ist. Ohne gute Arbeitsbedingungen sind weder gute Lehre noch

298 kritische Wissenschaft möglich. Auf dem Weg dahin sind Gewerkschaften wie die GEW unsere
299 natürlichen Bündnispartner*innen.

300

301 Um die Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu verbessern und dauerhafte und langfristige
302 Perspektiven und Karrierewege für Wissenschaftler*innen zu schaffen, fordern wir:

303

304 • die Abschaffung des Lehrstuhlprinzips, um die Macht von Professor*innen einzuschränken
305 und persönliche Abhängigkeiten zu verhindern.

306 • die Einführung des Departmentprinzips, mit dem Ziel ein modernes und demokratisches
307 Wissenschaftssystem zu etablieren.

308 • eine Entfristungsoffensive im akademischen Mittelbau, um langfristige und planbare
309 Karrierewege zu schaffen.

310 • eine grundlegende Reform des WissZeitVG, um auch in der Wissenschaft klare Grenzen
311 für Befristungen zu schaffen. Verträge müssen für mindestens zwei Jahre befristet sein.

312 • die Schaffung von mehr Professuren, um für den akademischen Mittelbau bessere
313 Perspektiven in der Wissenschaft zu etablieren.

314 • das Durchbrechen von verkrustete Personalstrukturen, um Männernetzwerke zu
315 durchbrechen und Frauen* und jungen Menschen neue Perspektiven zu ermöglichen.

316 • eine Frauen*quote von 50 Prozent für Professuren und den akademischen Mittelbau, um
317 Frauen* in der Wissenschaft zu stärken.

318 • die finanzielle Aufwertung des Professorinnenprogramms, um mehr Professuren von
319 Frauen* fördern zu können.

320 • einen Kulturwandel in der Wissenschaft, die nicht vom Wettbewerb lebt, sondern gute
321 Chancen für alle bietet und kritische Wissenschaft zulässt.

322 • die Ausfinanzierung des hochschulischen Personalbedarfs in der Grundfinanzierung durch
323 die Länder und den Bund.

324 • die sofortige, langfristige Verstetigung des Hochschulpakts, um die Planungssicherheit
325 für die Hochschulen zu gewährleisten und dauerhafte Unterstützung durch den Bund zu
326 leisten.

327 • einen deutlichen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, um gute Lehre und
328 kritische Wissenschaft zu fördern.

329 • die Abkehr von der Exzellenzinitiative, um das Potential für herausragende Forschung
330 nicht nur an einigen wenigen, sondern an allen Hochschulen zu ermöglichen.