

Antrag G02: Wissenschaftler:innen nicht hängen lassen! Für faire Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und eine Stärkung des Mittelbaus im wissenschaftlichen Betrieb

Laufende Nummer: 22

Antragsteller*in:	Juso-Hochschulgruppe Freiburg (Hochschulgruppe), Juso-Hochschulgruppe Tübingen (Hochschulgruppe)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G - Gute Arbeit

1 Gute Arbeitsbedingungen fördern die wirtschaftliche Produktivität und Innovation –
2 das ist in unserer heutigen wissens- und gesundheitsorientierten Gesellschaft kein
3 Geheimnis. Entsprechend setzen weltweit immer mehr Arbeitgeber:innen und Regierungen
4 lang geforderte Weichenstellungen für die Realisierung wichtiger Meilensteine wie
5 eine verbesserten Work-Life-Balance oder auch zur Reduktion von Arbeitsstunden um.
6 Umso befremdlicher vor dem Hintergrund dieser Bemühungen ist der gegenwärtige Zustand
7 der Arbeits- und Forschungsbedingungen in der deutschen Forschungslandschaft, und
8 die nur notdürftige Adressierung dieser Problematik seitens des Bundesministeriums
9 für Bildung und Forschung (BMBF) in seinem jüngst vorgelegten Reformentwurf des
10 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG).

11 **Der miserable Ist-Zustand**

12 Die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Betrieb sind von einem
13 absurden Niveau an Unsicherheit hinsichtlich der allgemeinen physischen und
14 psychischen Belastung, der finanziellen Absicherung sowie der langfristigen
15 Karriereplanung geprägt. Grund für diese Unsicherheit und die damit einhergehenden
16 erschwerten Familienplanung für Wissenschaftler*innen, ist das
17 Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft, welches deutlich mehr befristete
18 Arbeitsverträge ermöglicht. So kommt es dazu, dass in der Wissenschaft 92 % aller
19 Angestellten unter 45 Jahren ohne Professur lediglich befristet beschäftigt sind.
20 Hinzu kommt, dass Wissenschaftler:innen zum großen Teil vollkommen legal
21 kettenbefristet werden. Spätestens seit der #IchBinHanna-Initiative, welche im Sommer
22 2021 über Twitter (heutiges X) ins Leben gerufen wurde, um gegen das WissZeitVG zu
23 protestieren, sollte dieser Zustand der breiten Öffentlichkeit bekannt sein.

24 Folgende aktuelle Regelungen sind hierbei besonders zu beachten:

- 25 • Bis zu sechs Jahre lang können Promovierende unter befristeten Verträgen
26 beschäftigt werden, sowie sechs weitere Jahre nach Abschluss der Promotion im
27 Rahmen der Weiterqualifizierung im wissenschaftlichen Betrieb ("Postdoc-
28 Phase").
- 29 • Darüber hinaus ist eine Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Post-Doc-Phase in
30 der Regel nur noch über drittmittelfinanzierte Projekte möglich, was all jene
31 Wissenschaftler:innen, welche nicht zur Habilitation zugelassen sind, betrifft.
32 Und qua der Natur von drittmittelfinanzierten Projekten sind diese
33 Beschäftigungsverhältnisse zumeist auf den Projektzeitraum (oft 2-3 Jahre)
34 befristet. Dies geschieht vor dem Hintergrund eines nur minimalen Angebots an
35 Professuren auf viele potenzielle Bewerber:innen.

- 36 • Arbeitsstunden werden in der Wissenschaft derzeit generell nicht erfasst. Dies
37 übersetzt sich oft in eine Überschreitung der Regelarbeitszeiten (die
38 durchschnittliche Zahl an Überstunden liegt bei 12 Stunden pro Woche), sowie
39 eine langfristige Ausbeutung von Arbeitskraft über die eigenen physischen und
40 psychischen Kapazitäten über ein gesundes Maß hinaus.

41 Allgemein ist der akademische Mittelbau in Deutschland schwach aufgestellt. Über 80 %
42 der Beschäftigten im akademischen Mittelbau sind befristet angestellt und aufgrund
43 des minimalen Angebots an dauerhaften Stellen besteht für die Allermeisten auch
44 keine Aussicht auf Verbleib in der Wissenschaft. Dies führt zu fehlender Kontinuität
45 in der Forschung, die oftmals mit einem Wissensverlust verbunden ist. Die prekäre
46 Lage des akademischen Mittelbaus ist ebenfalls mit Herausforderungen für die Lehre
47 verbunden. Aufgrund der generell zu geringen Anzahl der Beschäftigten im
48 akademischen Mittelbau ist der Betreuungsschlüssel in der Lehre oftmals ein
49 Hindernis für eben diese.

50 Insgesamt bedeuten diese Arbeitsbedingungen & Zustände im Einzelnen sowie in ihrer
51 kumulierten Wirkung ein hohes Maß an Unsicherheit für die Betroffenen in der
52 allgemeinen Lebens- und weiteren Karriereplanung, aber auch in der allgemeinen
53 finanziellen Absicherung. Demnach ist es nicht verwunderlich, dass der
54 Wissenschaftsbetrieb eine sehr homogene Bubble darstellt, welche vor allem Männer und
55 Menschen aus sozio-ökonomisch starken sowie bildungsnahen Haushalten enorm
56 bevorteilt.

57 Als sozialistischer, feministischer sowie antirassistischer Verband ist das nicht
58 länger haltbar, deswegen fordern wir:

- 59 • Eine grundlegende Reform des WissZeitVGs im kommenden Jahr, welche ein Ende der
60 Sonderbefristungen, mehr Sicherheit bei der Karriereplanung, sowie einen
61 inklusiveren Zugang in die Wissenschaft beinhaltet.

62 Das Eckpunktepapier, der Referent*innenentwurf und die unzureichende Montagehalle
63 Untätig bleibt die Bundesregierung angesichts dieser Missstände nicht: In seinem
64 jüngsten Reformvorschlag, dem Eckpunktepapier aus dem März diesen Jahres, sieht das
65 Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterschiedliche Veränderungen vor.
66 Diese wurden zurecht kurz nach der Veröffentlichung in den Sozialen Medien enorm
67 kritisiert, woraufhin der Staatssekretär angekündigt hat, dass der Entwurf zurück in
68 die Montagehalle geht. Wir sagen: Gut so! Aber leider hat das nicht viel gebracht,
69 denn der im Juni 2023 vorgelegte Referent*innenentwurf war gleichermaßen
70 unbefriedigend, weswegen die Koalitionspartner SPD und Grüne die Zustimmung
71 verweigerten.

72 Denn die darin vorgesehenen Reformvorschläge verfehlen das eigentliche Ziel, die
73 Prekarität in der Wissenschaft zu beenden. So beispielsweise in der Phase der
74 Promotion:

75 In der Post-Doc-Phase hat sich das BMBF auf ein "4+2"-Modell festgelegt, welches auf
76 dem Vorschlag der Allianz der Wissenschaftsorganisationen (AdW) beruht. Das macht das
77 Papier de facto zum reinen Arbeitgeberentwurf. So basiert der aktuelle Entwurf nun
78 auf einer Befristungshöchstdauer von vier plus zwei Jahren. Dabei beläuft sich die
79 Beschränkung der Laufzeit von Befristungen ohne Anschlusszusage auf 4 Jahre, welche
80 um maximal zwei Jahre durch eine Garantie einer dauerhaften Anstellung des:der

81 Forschenden ausgedehnt werden kann, sofern zuvor zwischen Arbeitgeber*innenseite (der
82 anstellenden Einrichtung) und dem:der Beschäftigten zu erfüllende wissenschaftliche
83 Ziele vereinbart und erreicht werden (Anschlusszusage).

84 Ebenso im Entwurf vorgesehen ist eine Stärkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten von
85 Tarifvertragsparteien, sowie Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren vor der
86 Promotion und von zwei Jahren nach der Promotion.

87 **Kritik am Reformvorschlag**

88 Mögen sie auf den ersten Blick einen fortschrittlichen Charakter aufweisen, sind die
89 aktuell geplanten
90 Maßnahmen dennoch nicht als ausreichend zu bewerten. Wie im Folgenden aufgezeigt,
91 verbirgt sich hinter einzelnen fortschrittlich gedachten Maßnahmen de facto sogar
92 ein Rückschritt.

93 Grund zur Sorge bereiten folgende Punkte:

94 Schluss mit der sachgrundlosen Befristung! Deswegen "2+4" statt "4+2"

95 Wir kritisieren die Aufrechterhaltung der sachgrundlosen Befristung innerhalb dieser:
96 Die vorgebrachten Argumente einer dadurch gegebenen "Planbarkeit" und
97 "Verbindlichkeit" der weiteren Karriereplanung bei gleichzeitiger "Flexibilität",
98 um "fachkulturelle[n] Unterschiede[n] und [der] Vielfalt der Karrierewege in der
99 Wissenschaft" sehen als nicht stichhaltig und kontraproduktiv an.

100 Aus diesem Grund schließen wir uns der Forderung nach einer zweijährigen
101 Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase an, welche unter anderem von den
102 #IchbinHanna-Initiator*innen, der SPD-Bundestagsfraktion sowie den Gewerkschaften
103 unterstützt wird. Dieser Vorschlag, welche auch „2+4“-Modell genannt wird, beinhaltet
104 eine zweijährige Phase zur Orientierung nach der Promotion, worauf eine vierjährige
105 Phase mit Anschlusszusage folgt. Für uns als Juso-Hochschulgruppen ist demnach klar,
106 dass eine weitere Befristung ohne Anschlusszusage nach der Promotion nur dann
107 zulässig ist, wenn diese eine möglichst kurze Dauer aufweist – ergo zwei Jahre - und
108 mit der ein Personalkarussell ausgeschlossen wird. Des Weiteren fordern wir
109 flankierend zum „2+4“-Modell eine Befristungshöchstquote, die den zulässigen Anteil
110 befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
111 regeln. Dabei muss jedoch langfristig darauf geachtet werden, dass diese Quote
112 schrittweise gesenkt wird, damit nach und nach mehr Stellen unbefristet besetzen
113 werden können.

114 Diese Kombination an gesetzlichen Instrumenten sorgt dafür, dass wissenschaftliche
115 Arbeitgeber nicht mehr nach Belieben gesetzlich eingeräumte Befristungsmöglichkeiten
116 ausnutzen, um die gleichen Stellen immer wieder mit wechselnden Postdocs besetzen zu
117 können.

118 Anders als das „4+2“-Modell des BMBF kann dieses Modell sicherstellen, dass die
119 vereinbarten Ziele im Koalitionsvertrag – mehr Sicherheit und Planbarkeit in der
120 Wissenschaft zu schaffen – auch tatsächlich erreicht werden können. Denn konkret für
121 die Lebensrealität von Postdocs bedeutet dieser „2+4“-Gegenvorschlag, dass bereits
122 nach zwei Jahren Klarheit herrscht, ob und unter welchen Bedingungen eine dauerhafte
123 Beschäftigung für sie möglich ist. Diese frühe Sicher- und Planbarkeit bei
124 gleichbleibenden klar begrenzten befristeten Beschäftigungsverhältnis erhöht zudem
125 die Diversität und Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft.

126 So stehen wir weiterhin hinter der grundsätzlichen Forderung, dass ein
127 Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft lediglich in der Promotion Sinn ergibt.
128 Aus diesem Grund muss die Befristung immer mit einem Qualifizierungsverständnis
129 einhergehen, welche sich lediglich auf die der Promotion beschränkt. Jedoch erkennen
130 wir gleichzeitig an, dass es nach der Promotion eine Übergangsphase geben muss, um
131 sich für die weitere wissenschaftliche Karriere zu orientieren, Publikationen
132 abzuschließen und sich auf unbefristete Stellen zu bewerben. Diese Phase darf aber
133 keineswegs ein übermäßig langes Prekariat zur Folge haben, weswegen diese durch eine
134 Begrenzung der Höchstbefristungsdauer auf zwei Jahren klar in Schach gehalten werden
135 muss. So stellen wir uns gegen die Forderung, die Höchstbefristungsdauer nach der
136 Promotion wieder weiter zu verlängern, da wir so bloß im Status Quo verharren werden,
137 der weitere prekäre Arbeitsverhältnisse von einer Dauer von sechs Jahren impliziert,
138 jedoch mit der geforderten Sonderbefristung basierend auf dem Qualifizierungsziel
139 nichts mehr zu tun hat.

140 Jedoch fordern wir zusätzlich beratende Strukturen, die Wissenschaftler*innen
141 auf einen gesicherten Wechsel von (Zwangs-)Aussteiger:innen in andere Berufe
142 sicherstellt.

143 Deshalb fordern wir:

- 144 • eine Postdoc-Phase basierend auf dem "2+4"-Modell mit zusätzlicher
145 Höchstbefristungsquote
- 146 • Eine Berufsberatung für Postdocs, die keine Aussicht mehr auf eine
147 wissenschaftliche Karriere haben

148 Vor dem Hintergrund der mangelhaften Finanzierungslage ist jedoch trotz möglicher
149 progressiven Reformen des WissZeitVGs für einen Großteil der Lehrstühle die
150 Sicherheit einer anschließenden unbefristeten Anstellung für Postdocs nicht gegeben.
151 Als Juso-Hochschulgruppen erkennen wir an, dass das WissZeitVG Grenzen aufweist und
152 zusätzlich Mittel notwendig sind. Daher begrüßen wir den Vorstoß des Bundestags-
153 Haushaltsausschusses im vergangenen Monat, welcher Ministerin Stark-Watzinger zurecht
154 unter Druck setzt, ein Konzept für mehr Dauerstellen in der Wissenschaft vorzulegen.
155 So soll durch eine Bund-Länder-Vereinbarung, beide Parteien - Bund und Länder - in
156 die Pflicht nehmen, endlich grundlegende Verbesserungen im Wissenschaftsbetrieb zu
157 schaffen, indem der Bund die Länder finanziell als Hauptzuständige für die
158 Hochschulfinanzierung unterstützt.

159 Deshalb fordern wir:

- 160 • Eine baldige Ausarbeitung und Umsetzung des Bund-Länder-Programms zur Schaffung
161 von mehr Dauerstellen in der Wissenschaft seitens des BMBF

162 Eine Eingrenzung des Qualifizierungsbegriffes.

163 Das WissZeitVG ermöglicht befristete Arbeitsverträge bislang grundsätzlich nur, „wenn
164 die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder
165 künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“ (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1, 2 WissZeitVG). Dieser
166 Befristungsgrund wird viel zu weit verstanden, mit der Folge, dass fast jede
167 Tätigkeit an oder in Verbindung mit wissenschaftlichen oder künstlerischen
168 Einrichtungen befristet werden kann. So hat das Bundesarbeitsgericht in einer
169 Entscheidung des Jahres 2022 (Urteil vom 02.02.2022 – 7 AZR 573/20) anerkannt, dass
170 es zur „wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ genüge, „dass eine

171 wissenschaftliche (oder künstlerische) Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner
172 Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt.“ (vgl.
173 Rn. 47). Das trifft auf jede in einem Arbeitsverhältnis erworbene Berufserfahrung zu.
174 Damit existiert faktisch keine Trennung zwischen allgemeiner Berufserfahrung oder
175 wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Tätigkeit, die auf Erwerb eines anerkannten
176 Qualifizierungsgrades wie der Promotion oder der Habilitation ausgerichtet ist. Das
177 macht nicht zuletzt der zugrundeliegende Fall der zitierten Entscheidung deutlich.
178 Trotz seit neun Jahren abgeschlossener Ausbildung der klagenden Diplomingenieurin
179 erkannte das Gericht einen Qualifizierungszuwachs darin, „dass jeglicher fachlich-
180 inhaltlicher (Mit-) Arbeit an Forschungsprojekten ein Kompetenzzuwachs ungeachtet des
181 bisher erreichten Kenntnisstandes immanent ist; auch liegt in ihr regelmäßig eine
182 „bewerbungstaugliche“ Steigerung des Wissens- und Qualifizierungsniveaus.“ (vgl. Rn.
183 54). Indem der Gesetzesentwurf des BMBF an diesem Qualifizierungsbegriff festhält,
184 wären auch weiterhin viel zu weitreichende Befristungen auf Grundlage des WissZeitVG
185 möglich.

186 Demzufolge fordern wir:

- 187 • in Übereinstimmung mit der Forderung der GEW die Eingrenzung des
188 Qualifizierungsbegriffs auf das Erreichen anerkannter wissenschaftlicher oder
189 künstlerischer Qualifizierungsgrade wie der Promotion. Somit ist die
190 Qualifizierung nach der Promotion abgeschlossen, sodass eine berufliche
191 Weiterentwicklung im Rahmen eines Postdocs (abgesehen von der zweijährigen
192 Orientierungsphase und einer vierjährigen Anschlusszusage) keine Befristung
193 rechtfertigt

194 Feste und realistische Mindestvertragslaufzeiten

195 des Weiteren kritisieren wir die Normierung der Mindestvertragslaufzeiten in der
196 regulären Promotions- und Post-Doc-Phase sowie für studentische und wissenschaftliche
197 Hilfskräfte als Soll-Vorschrift. Der Reformentwurf will die Mindestvertragslaufzeiten
198 von drei Jahren in der Promotionsphase und, zwei Jahren in der Post-Doc Phase
199 lediglich als „Soll“-Vorschrift verankern. Damit bleiben kürzere Vertragslaufzeiten
200 ohne für uns ersichtlichen Grund in Ausnahmefällen weiterhin möglich.

201 Deshalb fordern wir:

- 202 • die Ausgestaltung der Mindestvertragslaufzeiten in der Studiums-, Promotion- und
203 Post-Doc-Phase als zwingende "Muss"-Vorschrift.

204 Insgesamt läuft der Reformvorschlag des BMBF seinen eigenen Zielen einer realisierten
205 „Planbarkeit“ und erhöhten Attraktivität des deutschen Forschungssystems für
206 Wissenschaftler:innen im Sinne inländischer wie internationaler „Spitzen“-Forschung
207 und „Kooperation“ – zuwider. Die Anzahl der konservierten oder geschaffenen
208 Graubereiche, bei einem gleichzeitigem Mangel an verbindlichen und konstruktiv
209 ineinandergreifenden systemischen Veränderungen im Sinne von angestellten
210 Wissenschaftler:innen und ihren potenziellen Nachfolger:innen, lassen eher auf eine
211 problematische Zementierung – wenn nicht Potenzierung des Status Quo schließen, denn
212 auf eine wissenschafts- und angestelltenfreundliche Reform mit progressivem
213 Charakter.

214 Für die Schaffung einer wirklich innovationsfördernden und international
215 konkurrenzfähigen deutschen Forschungslandschaft, bei gleichzeitiger Garantierung

216 einer nachhaltigen Angestelltenpolitik und entsprechend *fairen* Arbeitsbedingungen,
217 braucht es eine *tatsächliche* Gratwende in der Ausgestaltung dieser unter dem
218 WissZeitVG. Damit diese möglichst Gegenstand der kommenden, oder zumindest folgender
219 Reformen ist, fordern wir zusätzlich zu den oben genannten Forderungen:

- 220 • die breite und sinnvolle Anwendung der neuen Regelungen des Gesetzes zur
221 Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft auf *alle* im deutschen Forschungsbetrieb
222 tätigen Wissenschaftler:innen, inklusive jener mit Beamtenstatus. Auf diese
223 Weise können die Überstunden, die viele Forschende leisten, verfolgt und nicht
224 länger kaschiert werden. Dies darf selbstverständlich nicht mit einer
225 bürokratischen Ausbremsung der Forschung einhergehen.
- 226 • die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung während der Post-Doc-Phase nach
227 Ablauf des Erstvertrags
- 228 • die Verlängerung bzw. Anpassung der Mindestvertragslaufzeit zur Promotion an die
229 durchschnittliche Promotionsdauer im jeweiligen Fachbereich. Nur so wird eine
230 angemessene Belastung der Promovierenden sowie mit dieser Leistung verbundene
231 Forschungsqualität im Sinne von an Innovation und Vereinbarkeit orientierten
232 Arbeits- und Forschungsbedingungen gewährleistet.
- 233 • Moderne Forschung wird immer stärker abhängig von projektbasierten und auf Zeit
234 bereitgestellten Drittmitteln. Die damit einhergehende verringerte Planbarkeit
235 schadet der Forschung in mehrfacher Hinsicht. Ein zu hohe Quote an
236 drittmittelfinanzierter Forschung erschwert es den Hochschulen langfristig zu
237 planen und Kontinuität in der Forschung zu ermöglichen. Die Forschenden selbst
238 werden - ganz unabhängig von den tendenziell prekären Arbeitsbedingungen, die
239 durch die Befristungen geschaffen werden - in ihrer Forschungsfreiheit
240 beschränkt. Denn wenn vom Gelingen eines Forschungsprojekts der nächste Vertrag
241 oder der nächste Drittmittelantrag abhängt, wird der:die Forscher:in
242 selbstverständlich das vermeintlich einfachere Projekt verfolgen. Wir fordern
243 daher, dass dieser Trend umgekehrt werden soll und der Bund wieder verstärkt
244 zur Forschungsfinanzierung aus Grundmitteln übergehen sollte.
- 245 • die Aufhebung der Tarifsperre und Verankerung in Tarifverträgen auf Länderebene
246 einer Lohnfestsetzung durch Tarifrunden bzw. damit die *vollständige* Aufnahme von
247 Wissenschaftler:innen im deutschen Forschungsbetrieb in die Tarifverträge des
248 öffentlichen Dienstes: Nur eine aktive tarifliche Mitbestimmung kommt einer
249 konkretisierten Stärkung der Tarifvertragsparteien gleich. Löhne müssen auch im
250 (und gerade im innovationsorientierten) wissenschaftlichen Betrieb unter dem
251 Aspekt individueller und fachbezogener Leistung verhandelbare Masse sein.
- 252 • die Etablierung von Department-Strukturen ergänzend zum Professur-zentrierten
253 Lehrstuhl-Modell: Bereits 2022 auf Landesebene gefordert würde die Einführung
254 von Departmentstrukturen in Ergänzung zum gegenwärtig dominierenden Lehrstuhl-
255 Modell auch die Ausweitung und sinnhafte Integration von unbefristeten Stellen
256 ohne notwendige Weiterqualifizierung in den wissenschaftlichen Betrieb deutlich
257
- 258 • im Einklang mit den Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Forderungen
259 eine deutliche Stärkung des akademischen Mittelbaus durch die Schaffung
260 zahlreicher neuer Dauerstellen für die Daueraufgaben, die der akademische

261 Mittelbau bewältigt. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Qualität der
262 Lehre auch in Zukunft gewährleistet ist und die Forschung nicht mehr derart
263 unter der Abwanderung von gut ausgebildeten Wissenschaftler:innen leidet, welche
264 schlichtweg keine Dauerstellen bekommen.

265 Abschließend wollen wir folgendes Fazit ziehen: Zahlreiche Studien haben
266 nachgewiesen, dass Innovation maßgeblich gestärkt wird durch interpersonelle
267 Kooperation, aber auch *durch den Aufbau langjähriger Expertise*. Kurbelt ein gewisses
268 Niveau an Mitarbeiter:innenfluktuation den Zugang zu neuen Ideen und so die
269 Innovativität an, wird die Erreichung gesetzter Ziele eher gesichert durch ein
270 geringeres Maß an personellem Austausch.

271 Dies gilt auch für den wissenschaftlichen Bereich: Innovative Forschung auf einem
272 Niveau, welches langfristig unseren Wohlstand und eine nachhaltige Transformation
273 unserer Wirtschaft hin zu Klimaneutralität absichert, kann nur da entstehen, wo
274 solchen Konstellationen und interpersonellen Prozessen auch genügend Raum gegeben
275 wird. Dies ist im Rahmen der Arbeitsbedingungen, wie sie das WissZeitVG gegenwärtig
276 vorschreibt, nicht gegeben. Nur ein breiter wissenschaftlicher Mittelbau, gestemmt
277 von neuen wie versierten, langfristig in der Wissenschaft beschäftigten Köpfen ist
278 gleichzusetzen mit einem nachhaltigen Wissenschaftsmodell, welches im
279 internationalen Wettbewerb besteht und zugleich gesellschaftlich tragfähig ist.

280 Der momentan diskutierte Reformentwurf des BMBF wird auf dem Weg dorthin sowie zu
281 besseren Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft leider nicht den gewünschten Effekt
282 bringen. Wir fordern daher die grundlegende Überarbeitung des aktuellen
283 Reformentwurfs unter Umsetzung der genannten Punkte, damit die vielen
284 Wissenschaftler:innen in Deutschland wieder ihrem Beruf nachgehen können, ohne die
285 gegenwärtigen Zustände weiter ertragen zu müssen.

286