

Christiane Fuchs

Quo vadis, WissZeitVG?

Vor ziemlich genau zwei Jahren, im Juni 2021, kritisierten unter dem Hashtag #IchBinHanna Wissenschaftler*innen in großer Zahl die negativen Auswirkungen des Befristungsunwesens auf Forschung und Lehre. Die Protestwelle schwappte aus den sozialen Netzwerken in den Bundestag und gipfelte im Versprechen der kurz darauf neugewählten Regierung aus SPD, Grünen und FDP, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu reformieren. Nun hat das BMBF die Eckpunkte der Gesetzesnovelle vorgestellt – und damit erneut den Zorn der Scientific Community auf sich gezogen.¹

Vollmundig kündigte die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag im Herbst 2021 an, »die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich [zu] erhöhen«, »Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit [zu] knüpfen und darauf hin[zu]wirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.«² Gut ein halbes Jahr nach Regierungsantritt startete das FDP-geführte Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) schließlich mit mehreren »Stakeholder-Konferenzen« in einen Austausch mit unterschiedlichsten Interessengruppen aus Hochschule, Forschung und Wissenschaftspolitik – der Großteil davon fand hinter verschlossenen Türen statt. Paral-

lel dazu kursierten in der öffentlichen Debatte alsbald zahlreiche Reformvorschläge, die aufzeigten, wie weit die Erwartungen der verschiedenen »Stakeholder« auseinanderliegen. Die Forderungen reichten von einer kompletten Abschaffung der Qualifizierungsbefristung nach der Promotion, über (befristete) Postdoc-Phasen mit klar definierten Entfristungsoptionen bis hin zur Beibehaltung des Status quo. Unterschiedlich gelagerte Gesetzgebungskompetenzen erschweren die Versuche, die überbordende Befristung einzudämmen, zusätzlich: Während der Bund zwar für die Regelung des Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft verantwortlich zeichnet, fällt die Ausgestaltung von Personalstrukturen an Hochschulen und die Sicherstellung einer ausreichenden Grundfinanzierung – beides wichtige Stellschrauben für mehr Dauerstellen in der Wissenschaft – in den Zuständigkeitsbereich der Länder.

Die Eckpunkte der Reform

Im März dieses Jahres war es nun endlich so weit: Das BMBF gab am 17. März in einem Eckpunktepapier die wesentlichen Ziele und Inhalte der geplanten Reform bekannt.³ So soll künftig für Erstverträge mit dem Qualifizierungsziel Promotion eine Mindestlaufzeit von drei Jahren gelten. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Promotionsdauer liegt laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) derzeit bei 5,7 Jahren (ohne die Fächergruppen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften).⁴ Für studentische Beschäftigte soll eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr eingeführt werden – eindeutig zu wenig, findet die studentische Tarifinitiative TVStud. Trotz Forderungen nach einer Abschaffung der Drittmittel-

finanzierung im Verlauf des »Stakeholder-Prozesses« soll diese auch weiterhin als zweite Säule neben der Qualifizierungsbefristung bestehen. Zu einer vollständigen Aufhebung der Tarifsperre konnten sich die Koalitionäre ebenfalls nicht durchringen, aber sie lockerten sie zumindest für einzelne Tatbestände. Für die bisherige Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase von sechs Jahren kündigte das BMBF eine Absenkung auf drei Jahre an, um eine frühere Planbarkeit für wissenschaftliche Berufswegen zu ermöglichen.

Insbesondere letzteres erregte den Zorn der Scientific Community, sodass sich das Bundesforschungsministerium schon kurz nach Veröffentlichung der Eckpunkte einem regelrechten Shitstorm ausgesetzt sah. In ungewohnter Einmütigkeit echauffierten sich Gewerkschaften, Mittelbau-Organisationen und studentische Verbände ebenso wie die HRK und eine große Zahl an Professor*innen – in ihren Zielvorstellungen blieben sie indes unvereinigt. Nach gerade einmal 50 Stunden ruderte BMBF-Staatsekretär Jens Brandenburg (FDP) schließlich zurück und verkündete auf dem Kurznachrichtendienst Twitter, dass sein Haus zur Debatte um die Postdoc-Qualifizierung noch einmal kurzfristig für einen weiteren Austausch einladen wolle.⁵ Aufseiten der »Stakeholder« brach derweil eine erneute Kakophonie an Alternativvorschlägen aus, die noch einmal deutlich die weit auseinanderliegenden Vorstellungen der verschiedenen Interessengruppen offenbarte. Das beginnt bereits bei der Frage, ob der Qualifizierungsbegriff auf die Promotionsphase beschränkt werden und jegliche Weiterbildungen – bis hin zur Berufungsfähigkeit – nach dieser Phase auf Tenure Track oder Dauerstellen erfolgen sollte. So fordert beispielsweise das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft eine Beschränkung der Qualifizierungsbefristung auf Promovierende, während sich ein Offener Brief der Professor*innen-schaft (#ProfFürHanna) mit rund 3.000 Unterzeichner*innen zumindest zwischen den Zeilen zur Postdoc-Phase als weitere Qualifizierungsphase bekennt.⁶ Einer der Unterzeichner, der Hamburger Geschichtswissenschaftler Jürgen Zimmerer, forderte gar die »Abschaffung jeglicher Befristungsobergrenze[n]«, sprich: eine totale Entgrenzung der Befristung nicht-professoraler Wissenschaftler*innen.

Wie weiter?

Die erneute Stakeholder-Runde Ende März brachte, abgesehen vom Vorschlag einer stärkeren Einbindung des Wissenschaftsrats zur Vorbereitung der nötigen Reformschritte, wenig Neues. Mittlerweile hat das BMBF klargestellt, dass das Eckpunktepapier nicht zurückgenommen, sondern lediglich die Gestaltung der Postdoc-Phase erneut diskutiert wird. Zudem soll die Phase direkt nach der Promotion weiterhin als Qualifizierungsphase gelten.⁸ Vage bleibt derweil auch die zeitliche Perspektive der Reform: Zwar spricht Jens Brandenburg von einem Eintritt in den parlamentarischen Prozess in der kommenden Jahreshälfte und einem möglichen Gesetzesbeschluss im ersten Quartal 2024. Doch hat das von Ministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) – im bisherigen Reformprozess erstaunlich abwesend – geführte Haus in der Vergangenheit

wiederholt seine selbstgesetzten Fristen gerissen, sodass derlei Auskünfte wohl mit Vorsicht zu genießen sind.

Klar ist aber: das Vertrauen der #IchBinHannas hat das Ministerium mit seiner jüngsten Reformpanne erneut verspielt.

Anmerkungen

- 1) Der Artikel gibt den Sachstand der WissZeitVG-Reform Anfang Mai 2023 wieder. Zeitlich darüberhinausgehende Entwicklungen konnten leider nicht berücksichtigt werden.
- 2) Mehr Fortschritt wagen. Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): 19; <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> [09.05.2023].
- 3) Das Eckpunktepapier »Reform des WissZeitVG – Wesentliche Inhalte im Überblick« kann auf der Homepage des BMBF heruntergeladen werden: <https://www.bmbf.de/>

SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html [09.05.2023].

- 4) Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*, Berlin: 136f.
- 5) Vgl. Brandenburgs Tweets v. 19.03.2023: <https://twitter.com/JBrandenburgFDP/status/1637498853472579584>; <https://twitter.com/JBrandenburgFDP/status/1637499326522949632> [09.05.2023].
- 6) Vgl. <https://profsfuerhanna.de/stellungnahme/>; der aktuelle Stand der Unterzeichner*innen kann hier eingesehen werden: https://docs.google.com/document/d/1orgaZDC04YoH2PtDJBp5Ko1DgP-IWFIFp8_Ch3CDRME/preview [09.05.2023].
- 7) Zimmers Tweet v. 20.03.2023: <https://twitter.com/JuergenZimmerer/status/1637893211623399442> [09.03.2023].
- 8) Vgl. dazu die Antwort der Bundesregierung v. 25.04.2023 auf eine Kleine Anfrage der CDU/CSU-Bundestagsfraktion: Drucksache 20/6164; <https://dserver.bundestag.de/btd/20/065/2006561.pdf> [09.05.2023].

Christiane Fuchs ist Historikerin und politische Geschäftsführerin des BdWi.

Andreas Keller

Dauerstellen für Daueraufgaben!

Höchste Zeit für ein Entfristungsgesetz

Immer mehr Zeitverträge, mit immer kürzeren Laufzeiten – das Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung hat dramatische Ausmaße angenommen. Juristische Grundlage dafür ist ein Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, das im 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verankert ist. Die

GEW möchte das WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG) ablösen.

84 Prozent der Wissenschaftler*innen an Universitäten ohne Professur sind befristet beschäftigt – bei einer durchschnittlichen Vertragslaufzeit von 18 Monaten.¹ Das ist nicht nur unanständig gegenüber den hoch qualifizierten Kolleg*innen, sondern unterminiert auch die Qualität

und damit Kontinuität von Forschung und Lehre. Die Zeit ist daher reif für Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge, berechenbare Karrierewege und gleiche Chancen für Wissenschaftler*innen.

Der Bund hat in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik wenig zu sagen, aufgrund seiner Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht ist er aber für das WissZeitVG zuständig. Er muss diese Kompetenz nutzen, um den Wissenschaftsarbeitern die Lizenz zum entgrenzten Befristen zu entziehen. Wie das gehen kann, hat die GEW in ihrem ausformulierten Dresdner Gesetzentwurf für ein WissEntfristG dargelegt.²

Dauerstellen für Daueraufgaben! Zeitverträge sind in der Wissenschaft allenfalls dann vertretbar, wenn die Befristung zur Qualifizierung erfolgt oder die Stelle mit Drittmitteln finanziert ist. Im Übrigen müssen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

Engführung des Qualifizierungsbegriffs! Die wissenschaftliche Qualifizierung ist mit der Promotion abgeschlossen. Das ergibt sich sowohl aus dem Deutschen als auch dem Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EGR). Nach der Promotion kann selbstver-



ständig eine berufliche Weiterentwicklung erfolgen. Diese rechtfertigt aber keine Befristung.

Keine Befristung von Postdocs ohne Entfristungszusage! Soweit Postdocs nicht von vornherein Dauerstellen angeboten werden, müssen Zeitverträge mit einer Entfristungszusage für den Fall vergeben werden, dass zuvor vereinbarte wissenschaftliche Entwicklungsziele erreicht werden. Die Entfristungszusage führt entweder zu einer Dauerstelle im Mittelbau oder – als Tenure Track – zu einer Professur.

Eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für Postdocs von derzeit sechs, in der Medizin neun Jahren, zusätzlich eines ggf. durch zügiges Promovieren erreichbaren »Bonus«, auf drei Jahre, wie es die Eckpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für eine WissZeitVG-Reform vom März 2023 vorsehen, wäre – ohne dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu Dauerstellen oder Entfristungszusagen verpflichtet werden – kontraproduktiv. Sie würde den Druck auf die Beschäftigten deutlich erhöhen, ohne die Arbeitgeber zu Änderungen ihrer Personalpolitik zu zwingen.

Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge! Für Promovierende und Drittmittelbeschäftigte sind Zeitverträge vertretbar. Für diese müssen aber verbindliche Mindestvertragslaufzeiten gelten. In der Promotion ist eine Regellaufzeit von sechs, mindestens aber vier Jahren gesetzlich vorzugeben. Das entspricht der durchschnittlichen Promotionsdauer von derzeit 5,7 Jahren (ohne Medizin). Drittmittelverträge müssen mindestens die Projektlaufzeit ausschöpfen.

Qualifizierung in der Arbeitszeit! Wenn ein Arbeitsverhältnis zur Qualifizierung befristet wird, muss die Qualifizierung auch in der Arbeitszeit möglich sein. Die GEW fordert dafür mindestens 50 Prozent der Regelarbeitszeit – das bedeutet 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit bei Vollzeitstellen, 75 Prozent bei einer Zweidrittelstelle, 100 Prozent bei einer halben Stelle.

Verbindlicher Nachteilsausgleich für alle! Die im WissZeitVG enthaltene familien-, behinderten- und corona-politische Komponente muss endlich verbindlich ausgestaltet werden. Ob die Option einer Vertragsverlängerung realisiert wird oder nicht, darf nicht einer

willkürlichen Arbeitgeberentscheidung überlassen werden. Die GEW fordert einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung, Behinderung, chronischer Erkrankung oder Benachteiligungen infolge der Coronapandemie.

Gleichstellung von Drittmittelbeschäftigten! Qualifizierungs- und drittmittelbefristete Wissenschaftler*innen arbeiten häufig in ein- und demselben Projekt, Büro oder Labor, haben aber unterschiedliche Arbeitsverträge. Anders als qualifizierungsbefristete haben drittmittelbefristete Kolleg*innen keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung zur Angehörigenpflege oder Freistellung für Personalrats- und Gleichstellungsbeauftragtentätigkeit. Dass muss sich ändern – im Sinne einer Gleichstellung der Drittmittelbeschäftigten mit ihren Kolleg*innen auf Haushaltsstellen.

Absicherung studentischer Beschäftigter! Die im WissZeitVG enthaltene Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren muss durch eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren abgelöst werden. Das Weitere regelt ein: Tarifvertrag (TVStud)!

Streichung der Tarifsperr! Wie in allen anderen Branchen müssen Gewerkschaften und Arbeitgeber endlich auch in der Wissenschaft vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen aushandeln und tarifvertraglich vereinbaren können.

Dauerstellen für Daueraufgaben – den aus dem »Templiner Manifest« der GEW stammenden Slogan haben SPD, Grüne und FDP 2021 in ihrem Koalitionsvertrag zitiert. Jetzt müssen sie den Worten Taten folgen lassen: das WissZeitVG vom Kopf auf die Füße stellen und zu einem WissEntfristG weiterentwickeln.

Anmerkungen

1) Jörn Sommer u. a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 2022, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf>.

2) Ebd.

Dr. Andreas Keller ist stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)

WissZeitVG

Endlich europarechtskonform?

Seit seiner Gründung 2017 fordert das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) ein Ende der ausufernden Befristungspraxis in der Wissenschaft. Auch die aktuelle Novelisierung des WissZeitVG begleitet die Mittelbauinitiative kritisch mit eigenen Stellungnahmen und Aktionen. In dem vorliegenden Beitrag für Forum Wissenschaft schildert das Netzwerk seine Forderungen an die geplante Reform des Sonderbefristungsrechts.

Anders als andere Länder kennt das deutsche Hochschulsystem weder aufeinander aufbauende Karrierestufen auf dem Weg zur verbeamteten Professur noch entfristete Stellen vor und neben der Professur im Postdoc-Bereich. Nur 17 % des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, von den unter 45-Jährigen sind über 90 % befristet beschäftigt.¹ Wissenschaftler:innen werden so, in der Regel nachdem sie ein vollständiges Studium absolviert haben, bis zu zwölf Jahre lang immer wieder auf Verträgen mit kurzen Laufzeiten befristet angestellt (sechs Jahre vor Abschluss der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion). Obwohl Arbeitgeber:innen nach deutschem Arbeitsrecht maximal zwei Jahre befristen dürfen, gilt in der Wissenschaft ein *Sonderbefristungsrecht*, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das den Hochschulen diese Befristungspraxis ermöglicht.

Seit Inkrafttreten des WissZeitVG im Jahr 2007 kritisieren Wissenschaftler:in-

nen mangelnde Berufsperspektiven und die aus dem Gesetz resultierenden schlechten Arbeitsbedingungen. Interessenvertreter:innen fordern deshalb seit langem ein Ende des Sonderbefristungsrechts und die Einrichtung von unbefristeten Stellen nach der Promotion. Das Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) schlug mit seinem am 17.3.23 vorgestellten Eckpunktepapier zur lange geforderten Reform des WissZeitVG vor, im Vergleich zum Status quo die *Befristungshöchstdauer von Arbeitsverhältnissen nach der Promotion auf drei Jahre zu halbieren*. Zugleich stellt der Vorschlag nicht sicher, dass das entfristete Arbeitsverhältnis zum Normalfall wird und reguläre Positionen unabhängig von der Professur geschaffen werden. *Damit stellt dieser Vorschlag eine weitere Verschlechterung der Situation insbesondere von Promovierten dar, denn er verkürzt lediglich den Zeitraum für zu erbringende Leistungen auf dem Weg zur Professur und macht das Erreichen einer Professur weiterhin alternativlos und für die allermeisten Betroffenen vollkommen unrealistisch.*

Das Eckpunktepapier hatte genau 51 Stunden Bestand: Direkt nach der Veröffentlichung breitete sich laute Kritik der Wissenschaftler:innen in den sozialen Medien aus.² Mittlerweile betont Staatssekretär Jens Brandenburg, dass das Eckpunktepapier am 19.3.23 nicht im Ganzen zurückgenommen wurde, sondern lediglich die Frage zur Gestaltung der Postdoc-Phase noch einmal diskutiert werden soll. Dies ist am 30.3.23 im BMBF geschehen.³ Allerdings ist nunmehr zu befürchten, dass sich der HRK-Vorschlag mit einer vierjährigen Postdoc-Orientierungsphase durchsetzt und daran weitere Befristungen in Form von Juniorprofessuren oder Ähnlichem angeschlossen werden könnten. Für die Betroffenen hieße dies *de facto* eine Verlängerung der unsicheren

Postdoc-Phase; für die Arbeitgeber:innen entstünde keinerlei Druck, entfristete Stellen im Postdoc-Bereich zu schaffen.

Wir halten fest: Trotz monatelanger Konsultationen mit unterschiedlichen Vertreter:innen aus der Wissenschaft wurden die *grundsätzlichen Probleme der Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, insbesondere für die Postdoc-Phase, nicht adressiert*. Daraus ergibt sich, dass der Vorschlag des BMBF statt einer Verbesserung eine *Verschlechterung der ohnehin prekären Arbeitsbedingungen* mit sich bringen würde.

Entfristung statt Personalkarussell!

Wir weigern uns weiterhin hinzunehmen, dass sich Wissenschaftler:innen ohne Professur von einem Kurzzeitvertrag zum nächsten hangeln, fortlaufend umziehen müssen und zum unfreiwilligen Ausscheiden aus dem wissenschaftlichen Arbeiten als bezahltem Beschäftigungsverhältnis gedrängt werden. Wir lassen uns nicht mehr erzählen, dass sich wissenschaftliche Leistung über das Einwerben von Forschungsgeldern definieren lässt, deren Vergabeverfahren Machtungleichheiten (re)produzieren. Wir sind die Abhängigkeiten leid, die das Lehrstuhlssystem hervorbringt. Es ist inakzeptabel, dass gute Kolleg:innen reinweise die Wissenschaft verlassen müssen – und dass es diejenigen, die strukturell benachteiligt sind, als Erstes und am härtesten trifft. Studierende brauchen feste Ansprechpartner:innen und Betreuer:innen und kein Personalkarussell.

Wir fordern die reguläre Entfristung nach der Promotion. Wie dies auch personalstrukturell umzusetzen ist, haben wir bereits im Jahr 2020 in einem Rechen- und Diskussionspapier zu unterschiedlichen Personalmodellen aufgezeigt.⁴

So frustrierend die gegenwärtigen Entwicklungen sind und so unklar es ist, was das FDP-geführte BMBF noch aus seinem arbeitgeberorientierten Hut zaubern wird: Der Organisationsgrad im Mittelbau bewegt sich endlich in Richtung des Wut-Levels. Die letzten Monate haben gezeigt, dass wir nicht nur innerhalb weniger Stunden einen Twittersturm lostreten, sondern auch binnen

weniger Tage mit der von uns organisierten Kundgebung am 24.3.23 mit mehr als 500 Wissenschaftler:innen vor das BMBF treten können.⁵ Das Wissen, dass das derzeitige WissZeitVG nicht europarechtskonform ist, ist eine frische Brise in den Segeln der Bewegung.⁶ In der gemeinsamen Aktionswoche vom 12. bis 16. Juni⁷ (im Bündnis von BdWi, fzs, GEW, N², NGAWiss, Respect Science, TVStud und ver.di) werden die vielen unzufriedenen Hannas, Reyhans und Tinas gemeinsam mit den studentischen Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Zeichen setzen: Anspruchsvolle Forschung und Lehre brauchen faire Arbeitsbedingungen.

Anmerkungen

1) Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) 2021: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*, Berlin: 112.

- 2) Vgl. dazu exemplarisch folgende Stellungnahmen: »Kommentar zur geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)« von NGAWiss, <https://mittelbau.net/kommentar-zur-geplanten-reform-des-wisszeitvg/> [09.05.2023]; »Für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gemeinsame Stellungnahme von Beschäftigten- und Studierendenvertretungen zum Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 17.03.2023«, <https://mittelbau.net/umfassende-reform-des-wisszeitvg-2/> [09.05.2023]; »Nivellierung statt Novellierung. Stellungnahme zur geplanten Reform des WissZeitVG aus Sicht der Professorinnen und Professoren«, <https://profsfuerhanna.de/stellungnahme/> [09.05.2023].
- 3) Der erneute »Stakeholder«-Austausch des BMBF am 30.03.2023 wurde aufgezeichnet und ist online abrufbar: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Videos/de/bmbf/5/57/57650.html> [09.05.2023].
- 4) Vgl. NGAWiss 2020: Personalmodelle in Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, Berlin. Online abrufbar unter: <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/> [09.05.2023].
- 5) Vgl. dazu: https://twitter.com/NGA_Wiss/status/1639321073635270657 [09.05.2023].

6) Zur fehlenden Europarechtskonformität des WissZeitVG vgl. Simon Pschorr/Arnold Apaci 2023: »Mehrfach befristet, doppelt rechtswidrig«, online veröffentlicht auf *Verfassungsblog*: <https://verfassungsblog.de/mehrfach-befristet-doppelt-rechtswidrig/> [09.05.2023].

7) Vgl. dazu den Aufruf auf der Homepage von NGAWiss: <https://mittelbau.net/aktionswoche-12-16-juni/> [09.05.2023].

Im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) setzen sich Stipendiat:innen und Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Privatdozent:innen gemeinsam für die Verbesserung der Forschungs- und Lehrbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein. Neben politischer Organisationsarbeit haben wir in den letzten Jahren Expertisen wie ein Diskussionspapier zu Personalmodellen, die Evaluation des WissZeitVG sowie Argumentationshilfen gegen Scheinargumente, die den Status Quo verteidigen, veröffentlicht. Mehr Informationen: <https://mittelbau.net>

www.jungewelt.de

Wie Anna_log, nur digital.



Jetzt bestellen!
3 Monate für 18 Euro*
 *Abo endet automatisch, muss nicht abbestellt werden.



jungewelt.de/onlineaktion ●
 030 / 53 63 55-80 ●
abo@jungewelt.de ●

DIE TAGESZEITUNG
junge Welt