

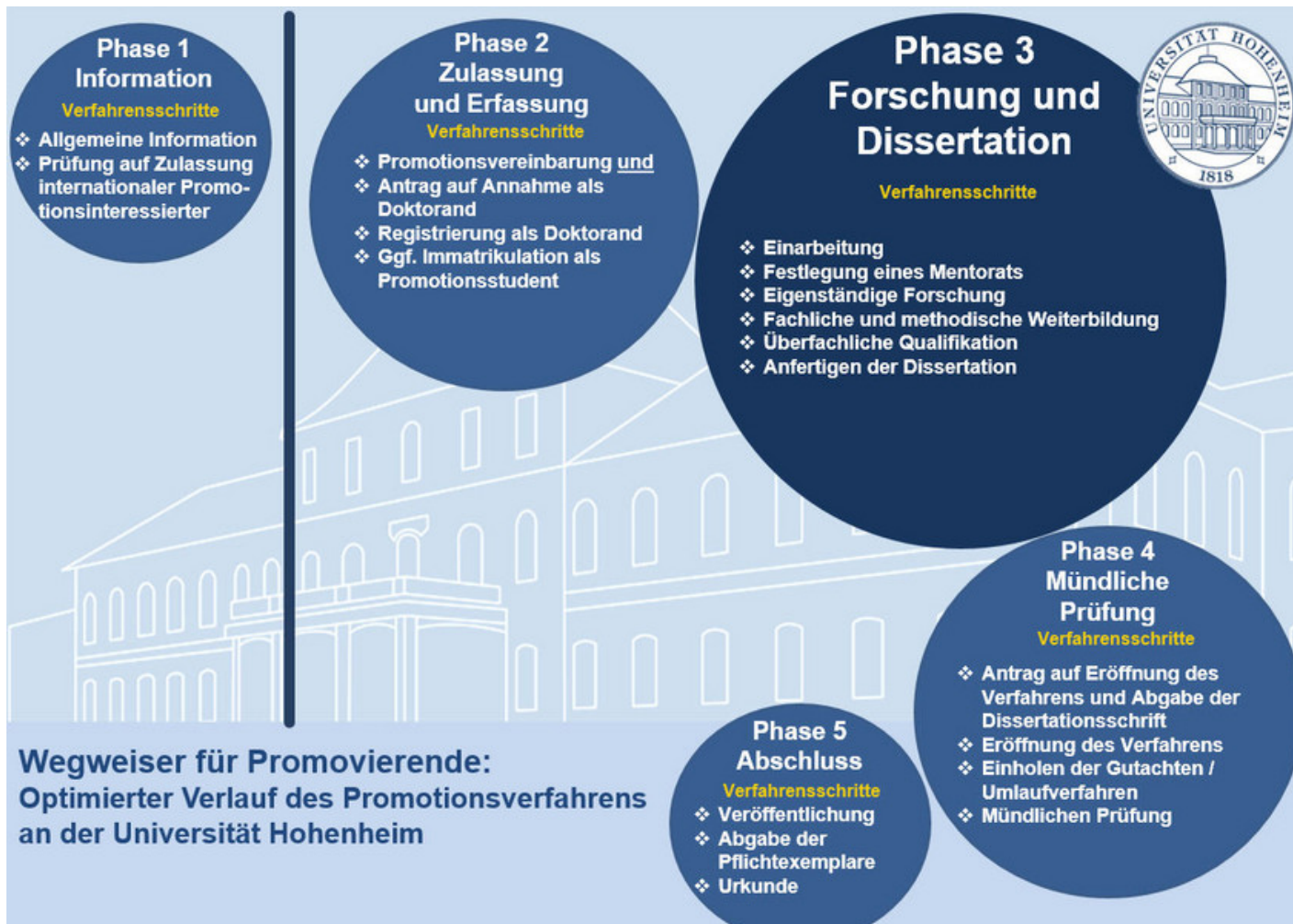


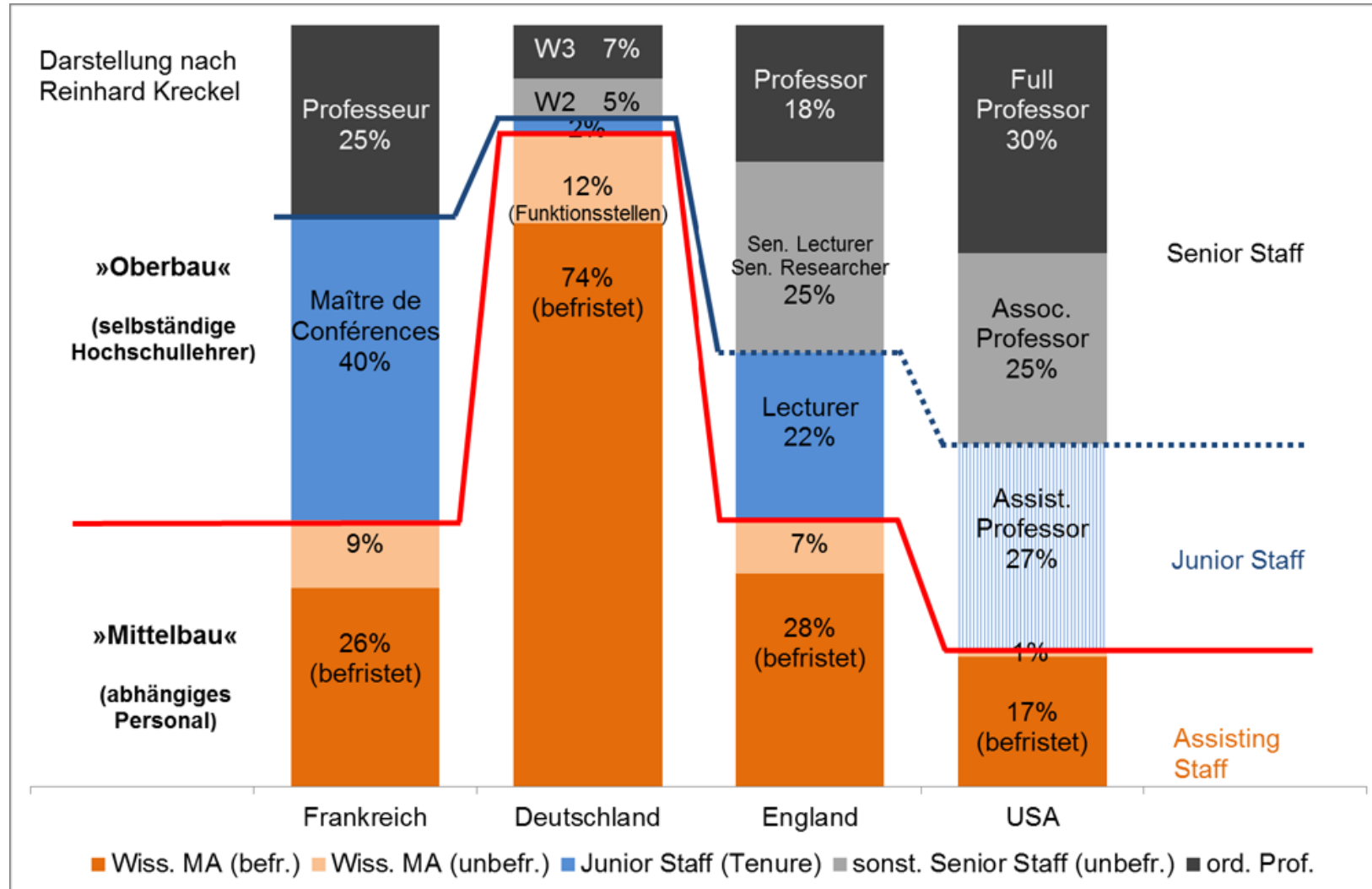
Grundsätzlich:

**Für die Qualifikation brauchen die Universitäten
ein WissZeitVG**

**Alternative: Teilzeit- und Befristungsgesetz
(Festanstellung nach 2 Jahren)**

„Bis zu“ 6 Jahre Qualifikation: Die Promotionsphase







Befristung für die klar als Qualifikation definierte Promotion unstrittig

Aber wie sieht es nach der Promotion aus ?

Was genau ist das Qualifikationsziel ?

Und wie manifestiert es sich ?

Eine Idee:

WissZeitVG nur noch für die 6 Jahre der Promotionsphase

-> gar keine befristeten PostDocs mehr

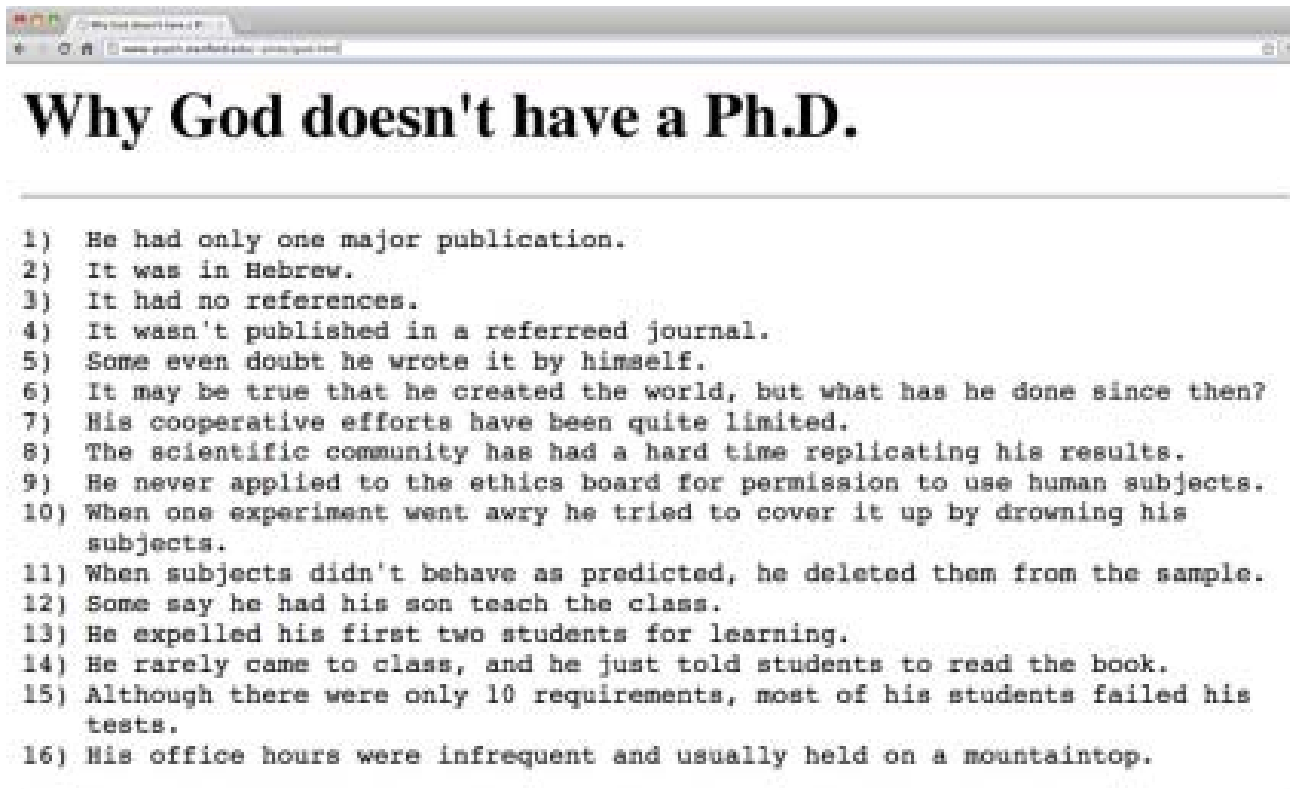
(oder maximal nach Teilzeit- und Befristungsgesetz)



- Typisches Stellenprofil eines PostDocs:
 - Forschung unter Anleitung von Studierenden und Promovierenden
 - Projekte (Direkt projektbezogene Befristung für die eigens eingeworbene Stelle ist grundsätzlich immer möglich)
 - Lehre, Vorlesungen, Übungen
 - Konferenzen besuchen, Vorträge halten, Konferenzen organisieren
 - Verwaltungsaufgaben: Organisation der eigenen Anträge, Dienstreisen, Projekte, Einstellungsvorgänge etc...
 - Netzwerke knüpfen, Verbundprojekte
 - Schreiben, Schreiben, Schreiben

DAUERAUFGABEN

Der Qualifikationsdruck macht häufig sogar die Forschung kaputt:





Alle reden vom prekären Mittelbau

- HRK, VDI, BMBWF, DFG
- Verbände, Vereine, Stiftungen
- Politikerinnen und Politiker
- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
- Gewerkschaften
- Die Öffentlichkeit

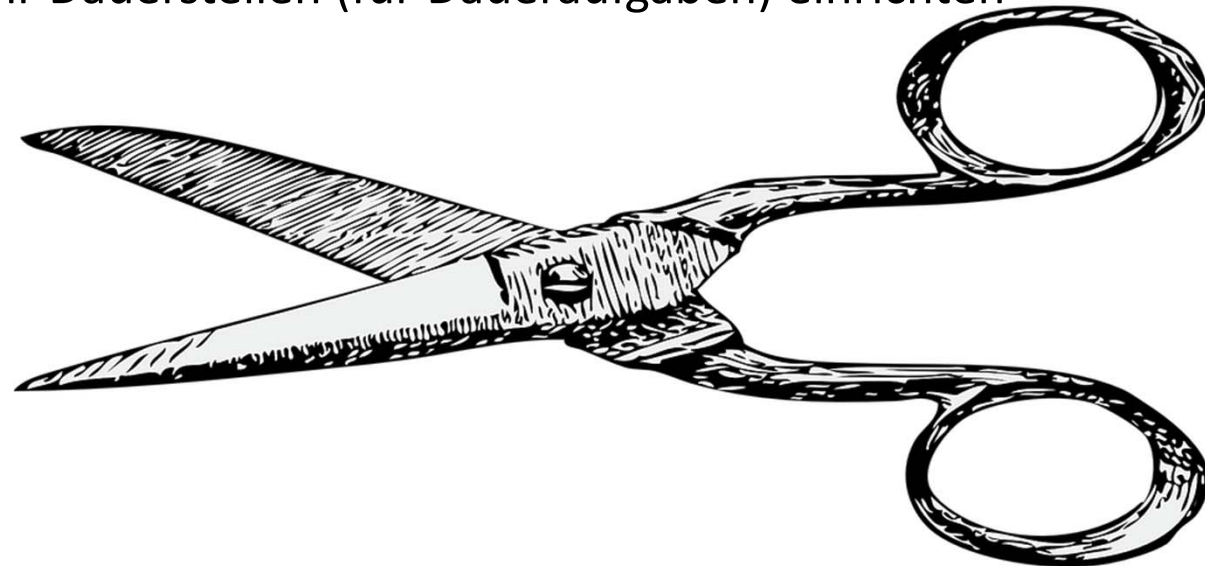


Schein

Wir haben das Problem erkannt

WissZeitVG wird überarbeitet

Hochschulen sollen mehr Dauerstellen (für Daueraufgaben) einrichten



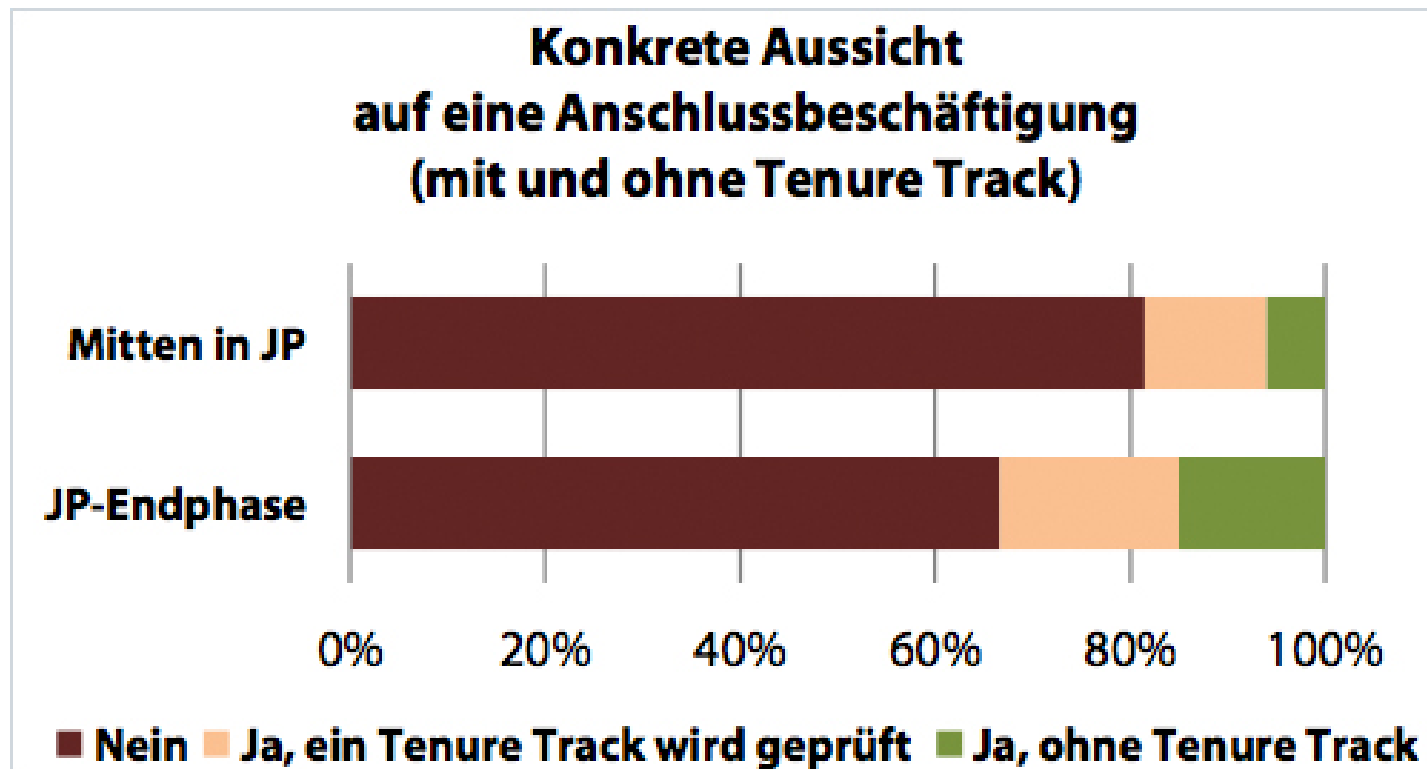
Sein

Es passiert nichts

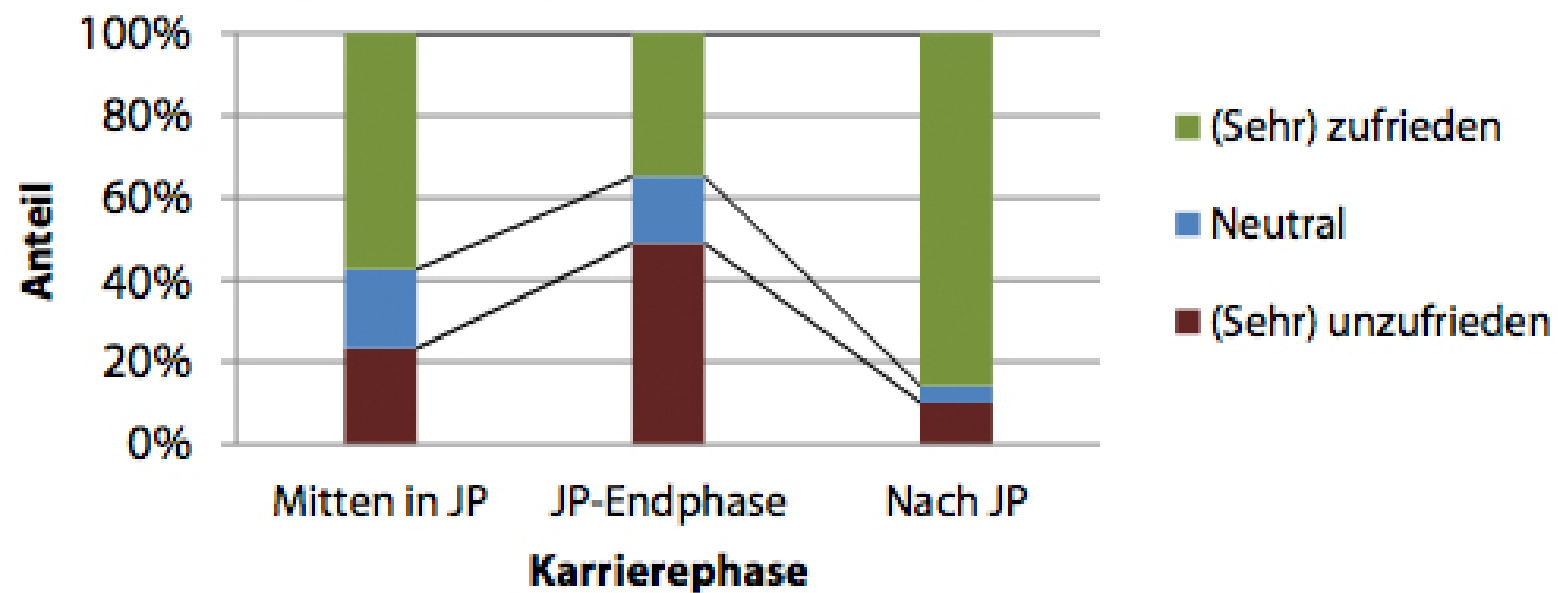
Überarbeitung des WissZeitVG läßt das eigentliche Problem unberührt

PostDocs machen weiter Daueraufgaben auf Qualifikationsstellen

Beispiel Juniorprofessur:



Zufriedenheit mit der aktuellen persönlichen und beruflichen Situation





WissZeitVG:

Für Qualifikation gedacht, für alles gemacht

Lösung:

**Konkrete Qualifikation als Bestandteil des
Arbeitsvertrages**

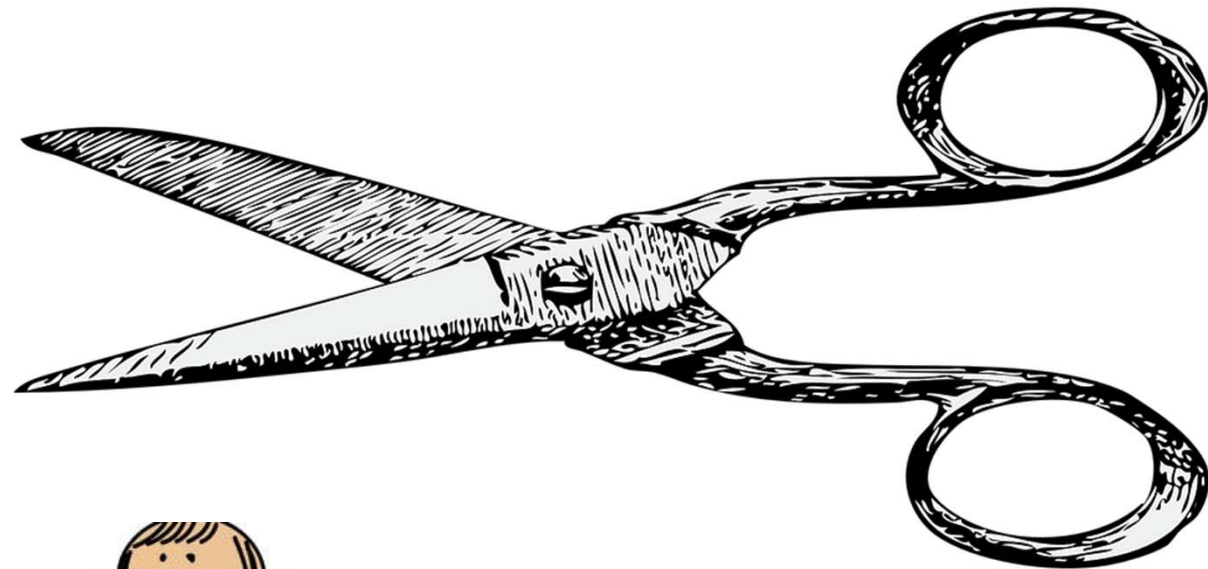
Abgelehnt



Familienpolitische Komponente:

**„Kann Regel“ – befristete Beschäftigung pro Kind
um bis zu 2 Jahre über die 6 Jahre hinaus**

**Betrifft nicht nur WissZeitVG sondern auch den
Anspruch auf eine Verlängerung bei Kind und
kurzem Arbeitsvertrag**





Lösung:

**TU verlängert (ggf. mit Unterstützung der
Zentrale) Arbeitsverhältnisse pro Kind um 2 Jahre,
auch über die 6 Jahre WissZeitVG hinaus**

Könnte einfach gemacht werden



Fazit WissZeitVG – Ironie des Faktischen:

**Die Realitätsschere zwischen den
Lippenbekenntnissen der Politik, den überall
„erkannten“ Problemen und der Realität wird nicht
aufgelöst !**