

Stellungnahme der VPOD-Gewerkschaftsgruppe Mittelbau zur geplanten Phil-Hist-Mittelbau-Reform im Rahmen des ESP 26-29

(English below)

Ausgangslage

Die strukturellen Probleme und Ungerechtigkeiten des Wissenschaftsbetriebs sind notorisch. Sie sind – bei allen lokalen und nationalen Unterschieden – international ähnlich gelagert: Steile Hierarchien, persönliche Abhängigkeiten, tiefe Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen sowie wenig bis keine unbefristeten und attraktiven Stellen nach dem Doktorat. Wegen der herrschenden Planungsunsicherheit und Prekarität schlägt die soziale Selektion auf dem Weg zur Professur gnadenlos durch. Die Liste der offensichtlichen Probleme des *status quo* liesse sich verlängern. Die laufende Mittelbaureform an der Philosophischen Fakultät muss vor dieser Ausgangslage betrachtet und beurteilt werden.

Wir begrüßen, dass die Fakultät Handlungsbedarf anerkennt und Massnahmen für eine Verbesserung der Situation des akademischen Mittelbaus ergreifen will. Aus dem Mittelbau angestossene Debatten und Initiativen haben hierzu beigetragen. Unser Basisengagement hilft, Veränderungsprozesse anzustossen. Wir erkennen denn auch in manchen Punkten der vorgesehenen Reform Verbesserungen gegenüber der aktuellen Situation. Allerdings werden die in den entsprechenden Arbeitsdokumenten angesprochenen Probleme grundlegender Art nur ungenügend angegangen. Eine Mittelbaureform kann nicht im engen formalen Korsett des Entwicklungs- und Strukturplans 2026-29 (ESP) und in einem engen zeitlichen Fahrplan abgehandelt werden, wie es bisher geschehen ist. Stattdessen müsste eine echte Reform in einem umfassenderen Rahmen angegangen werden, und den Mittelbau sowie auch die Gruppierungen II und V stärker partizipieren lassen. Die laufende Reform sollte deshalb, so sie verabschiedet wird, explizit als erster Schritt in einem weitergehenden Prozess verstanden werden.

Insbesondere finden wir als Gewerkschaft des Mittelbaus kritisch, dass die Professur der Königsweg wissenschaftlicher Karrieren bleibt und keine gleichwertigen alternativen Karrierewege in der Wissenschaft ermöglicht werden. Das äussert sich im Entwurf unter anderem darin, dass die Entfristung von Post-Docs an keiner Stelle diskutiert wird. Die Post-Doc-Anstellung wird weiterhin als Qualifikationsphase gewertet. Der zentralen Forderung des Mittelbaus der Phil-Hist-Fakultät nach Entfristungen von Post-Doc-Stellen wird durch das Reformpapier somit nicht entsprochen. Zu einer echten Mittelbaureform sollte auch die Stärkung des Mittelbaus in den universitären Gremien zählen. Der grösste Anteil an Lehre, Forschung und universitärer Verwaltung an der Universität wird vom Mittelbau übernommen – dies sollte sich in der Gremienstruktur auch abbilden. Zu einer Reform der Gremienstrukturen findet sich im Entwurfspapier jedoch nichts.

Unsere Rückmeldung gliedert sich daher in vier Punkte:

- A. Zusammenfassung
- B. Nachfragen und Diskussionspunkte
- C. Konkretes Feedback zu den vorgeschlagenen Massnahmen
- D. Mittelfristige Ziele

A. Zusammenfassung

- Eine Mittelbaureform kann nicht sinnvollerweise im Rahmen des «Entwicklungs- und Strukturplans» der Fakultät abgehandelt werden, sondern muss ein eigener Prozess sein. In diesem Prozess muss der Mittelbau enger und mit mehr Mitspracherecht eingebunden werden, als es die derzeitige Gremien-Struktur zulässt.
- Wir fordern eine Reform der Gremien-Struktur und mehr Einbindung des Mittelbaus in die Selbstverwaltung der Universität.
- Eine wirkliche Mittelbaureform muss die grundsätzliche Entfristung von Assistenzstellen auf Post-Doc-Ebene zum Ziel haben.
- Wir lehnen die Aufspaltung von Karrierewegen in Forschungs- und Lehrkarrieren ab. Dieses Modell lässt die Professur als Königsweg der Karriere unhinterfragt und führt eine zumindest für die Geistes- und Sozialwissenschaften widersinnige Trennung von Lehre und Forschung ein. Auch kann es nicht im Sinn einer diversen Lehre sein, dass sich alle iterierenden Kurse auf eine oder wenige Personen konzentrieren.
- Eine Diversifizierung von Wissenschaftskarrieren kann nicht durch die Schaffung von Wissenschaftsadministrationsstellen erreicht werden. Wissenschaftsadministration ist keine Wissenschaft.
- Das Bemühen um 100%-Anstellungen für das Doktorat und für Postdocs ist aus mehreren Gründen lobenswert. Für 100% Arbeit soll 100% Lohn bezahlt werden. Nur so wird auch wirkliche Teilzeitarbeit ermöglicht. Jedoch fordern wir die Einstufung nach demselben Tarif wie bisher: Eine Erhöhung des Arbeitspensums kann nicht mit einer Entwertung der einzelnen Arbeitsstunde einhergehen. Auch darf eine Anpassung der Stellenprozente an die Realität nicht dazu führen, dass noch mehr Aufgaben anfallen und Zeit für die eigene Forschung verloren geht.
- Das Bemühen um eine Reduktion von Abhängigkeiten ist lobenswert, muss aber verbindlicher formuliert werden.
- Die Verpflichtung der Departemente zur Schaffung von Doktoratsstellen durch die Umwidmung von Assistenzstellen ist lobenswert; es muss jedoch geklärt werden, wie der dadurch entstehende Mehraufwand aufgefangen wird.
- Mittelfristig sollte eine grundlegende Umwandlung des gegenwärtigen Lehrstuhlsystems zugunsten einer demokratischeren und teamorientierten Departementsstruktur ernsthaft erwogen werden.

B. Nachfragen und Diskussionspunkte

- Wie wird die Mittelbaureform umgesetzt, wenn das Status Quo-Szenario eintritt und es keine zusätzlichen Mittel gibt? Wir begrüßen die Beantragung zusätzlicher Mittel. Dennoch fragt sich: Welchen Sinn hat es, eine Mittelbau-Reform an die Verabschiedung des ESP zu binden? Es existiert eine Fülle von Rechenbeispielen für kostenneutrale Reformen von Departementsstrukturen. Man darf sich nicht durch den Zeitdruck und die Sachzwänge des ESP von einer echten Reform abhalten lassen.
- Wofür werden die zusätzlichen Mittel genau eingesetzt?
- Werden die Doktorierenden nach der Reform mit zwei Anstellungsverträgen (einmal als Assistenzen und einmal für die Lehre) angestellt? Das ist uns aufgrund des vorliegenden Papiers unklar. (Wir beziehen uns auf die Formulierung auf Seite 3: «Anstellung zu 87, 5% in Tarif Doc 1 plus 2 SWS Lehre in LK 18»)
- Wie kann verhindert werden, dass bei der Einstellung einer 100%-Postdoc die administrative und betreuungstechnische Arbeitsbelastung, die bisher auf mehrere Personen verteilt war, nicht auf diese eine Stelle entfällt?

C. Konkrete Kritikpunkte zum Papier

Ia. Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Assistierenden.

1) *Bessere Anstellungsbedingungen*: Wir begrüßen die Absicht, Doktorierende und Post-Docs grundsätzlich zu 100% anzustellen. Die weiterhin möglichen Teilzeitstellen müssen aber klar geregelt werden: Wie werden sie beantragt? Wie wird sichergestellt, dass bei einer Teilzeitstelle auch dem Anstellungsgrad entsprechend weniger Arbeit in der Lehre und Selbstverwaltung erledigt werden muss? Zudem sind wir der Ansicht, dass die unter 1b. formulierte damit einhergehende schlechterelohneinstufung der Docs und Post-Docs problematisch und ungerechtfertigt ist. Wir fordern, dass die Erhöhung des Arbeitspensums eine proportionale Erhöhung der Löhne bedeutet.

Wir befürworten die Anpassung der Arbeitspensums auf Doc- und Postdocstufe an die realiter bereits seit Langem gängige Arbeit in Vollzeit. Doch die Erhöhung der Arbeitszeit von 60% auf 100% ohne eine proportionale Erhöhung des Gehalts (die vorgeschlagene Erhöhung beträgt 19% für Doktorierende und 28% für Postdocs von dem, was sie jetzt verdienen; eine proportionale Erhöhung würde einer Zunahme von 66% des aktuellen Gehalts entsprechen) verringert de facto die Vergütung der Doktorierenden und Postdocs pro Stunde. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen, die aufgrund von «Betreuungspflichten, paralleler Anstellung auf einer fachaffinen berufsqualifizierenden Stelle, paralleler Projektanstellung» und weiterhin unter 60% beschäftigt werden, tatsächlich weniger verdienen würden als jetzt. Darüber hinaus müssen die «begründeten Fälle» genau definiert werden. Andernfalls kann es in Zukunft zu negativen Entwicklungen kommen, bei denen Doktorierende und Postdocs zu 60% weiterbeschäftigt werden und weniger verdienen als im gegenwärtigen Besoldungsmodell.

Das Papier sieht für Doktorierende ein Lehrdeputat von 2 SWS vor. Wir begrüßen die frühe Einbindung von Doktorierenden in die Lehre. Allerdings sollte das Pflicht-Deputat auf 1 SWS begrenzt sein. Alternativ kann man an den 2 SWS festhalten, allerdings mit einer Verlängerung der Doktoratszeit auf 5 Jahre. Bei Postdocs muss die Erhöhung von 2 SWS bei 60% auf 3 SWS bei 100% dazu führen, dass anderweitige Aufgaben reduziert werden. Ansonsten führt die Anpassung des Anstellungsgrads an die bereits jetzt geleistete Vollzeitarbeit faktisch zu einer Reduktion der Zeit, die für die eigene Forschung zur Verfügung steht.

2) *Protected Research Time und Lehrentlastung*: Dass der vom Dekanat ursprünglich vorgesehene Anspruch von Doktorierenden und Postdocs auf Lehrbefreiung während eines respektiven zwei Semesters aufgrund von Kritik der Gruppierung I aus der Vorlage gestrichen wurde, vermindert den Wert der Reform für den Mittelbau drastisch. Angesichts dieses Entscheids fragt sich desto mehr, welchen praktischen Stellenwert die auf dem Papier zugesicherte sogenannte Protected Research Time überhaupt haben wird. Der Schritt, diesbezügliche Beschwerden über die Geschäftsführung der Departemente zu behandeln, statt direkt von den vorgesetzten Professor:innen ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, dürfte aber praktisch dennoch von begrenztem Nutzen für den Mittelbau sein, weil die Geschäftsführenden der Gruppierung I institutionell und persönlich näher stehen als der Gruppierung III. Zudem ist unabhängig von der konkreten Ansprechperson eine Beschwerde im Sinne der Protected Research Time eine krasse Eskalation im Vertrauensverhältnis zwischen Professor:in und Doktorand:in, weswegen von dieser Neuerung wenig bis keine Verbesserung zu erhoffen ist.

3) *Reduzierung direkter Abhängigkeit:* Die Einrichtung von Komitees zur Einstellung von Assistenzen begrüßen wir. Die Komitees sollten allerdings nicht nur professoral besetzt sein, sondern es müssen hier auch Mittelbau-Vertretungen eine Stimme haben. Es wäre sinnvoll, wenn es konkrete Richtlinien für diese Komitees gibt.

4) *Mehr Doktoratsstellen:* Wir begrüßen die Schaffung von mehr Doktoratsstellen gerade angesichts des Auslaufens von Doc.ch, und der Weise, wie die Fakultät bisher die Doktoratsausbildung auslagert (die fakultätseigenen Ausbildungsorte für Doktoranden, etwa die graduate school «eikone», sind kein vollwertiger Ersatz für Doktoratsassistenzen in den Departementen.) Das Dokument formuliert eine Maximalzahl von 10 Doktorierenden pro Professur, die uns sinnvoll erscheint, um ein angemessenes Betreuungsverhältnis zu garantieren.

5) *Beratung/Evaluation in der End- und Eingangsphase:* Wir begrüßen eine stärkere Unterstützung gerade auch in der Endphase des Doktorats. Neben der Beratung in Bezug auf Karrierewege begrüßen wir insgesamt eine stärkere Beratung von Doktorierenden, bei der insbesondere auch das Problem der Abhängigkeitsverhältnisse angesprochen wird, Doktorierende ihre Rechte und Pflichten gegenüber Professor:innen kennenlernen, sowie was sie bei Übertretungen und Missbrauch tun können.

Wir verwehren uns gegen die paternalistische Idee eines «Feedback hinsichtlich der Eignung für den track zur Professur» in der Postdoc-Phase. Die Eignung für akademische Arbeit ist mit dem Abschluss einer exzellenten Dissertation vollständig erbracht. Denkbar wäre hingegen ein verbindliches System wie es in anderen europäischen Ländern gängig ist, in dem eine erfolgreiche Evaluation nach einer zweijährigen Postdoc-Phase eine automatische Entfristung bewirkt.

Ib. Umsetzung der Massnahmen der Anstellungsbedingungen der Assistierenden.

Wir begrüßen die Einrichtung von professurunabhängigen Fachbereichsassistenzen auf der Postdoc-Ebene. Allerdings verstehen wir nicht, warum diese wiederum befristete Stellen sein sollen. Wir fordern die Schaffung von professurunabhängigen, unbefristeten Fachbereichsassistenzen. Wir fordern ausserdem, dass die Fakultät klare Ziele setzt, wieviele dieser Stellen in den nächsten Jahren geschaffen werden sollen.

Die Befreiung von der Lehre für Doktorierende für ein Semester und für Post-Docs für zwei Semester begrüßen wir. Die Befreiung von der Lehre in diesem Rahmen sollte unmissverständlich als verbindliches Recht der Doktorierenden, bzw. Postdocs (und nicht bloss als Möglichkeit) formuliert werden.

II. Verstärkte Einrichtung von Tenure-Track-Assistenzprofessuren (TTAP)

Unter gegenwärtigen Umständen und auf kurze Sicht ist ein weiterer Ausbau von TTAP zu befürworten, weil sie eine frühere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere erlaubt. Allerdings steht auch die TTAP für eine Vorstellung von wissenschaftlicher Karriere, die einzig die Professur als Ziel kennt. Wir fordern eine Mittelbau-Reform, die von dieser Vorstellung abrückt. Diversifizierung der Karrierewege darf nicht bedeuten, dass ein Zwei-Klassen-System wissenschaftlicher Anstellungen eingeführt wird, mit einem track zur Professur einerseits, und einem Abstellgleis mit Hoch-Deputats-Stellen andererseits. Eine Hoch-Deputats-Stelle, die eine Grosszahl der iterierenden Kurse abdecken würde, kann auch aus der

Perspektive der Studierenden und im Sinn einer qualitativ hochwertigen und diversen Lehre nicht wünschenswert sein. Wir lehnen die Aufspaltung von Lehre und Forschung ab.

Teilzeitprofessuren sind eine zeitgemässe Lösung und sollten gefördert werden. Warum wird diese Option in den «Grundsätzen für den ESP-Prozess» ausgeschlossen?

Ungeklärt ist in dem Papier, wie mit den Umwidmungen der Assistenzstellen etwa von zwei 60%-Doktoratsstellen zu neu einer Postdoktorierenden-Stelle die administrativen Aufgaben und der Betreuungsaufwand neu verteilt werden. Wir sehen die Gefahr, dass dies am Ende durch Mehrarbeit des Mittelbaus aufgefangen wird.

Die Universität ist in Lehre und Forschung vom Mittelbau abhängig. Eine wirkliche Reform des Mittelbaus auf längere Sicht muss die Entfristung von Stellen auf Postdoc-Ebene anstreben. – stable jobs, better science!

III. Diversifizierung universitärer Karrierewege

Wir möchten festhalten, dass Stellen in der Wissenschaftsverwaltung keine Stellen in der Wissenschaft sind. Sie werden bisher auch nicht der Gruppierung III zugerechnet. Es muss vermieden werden, dass Mittel, die für Wissenschaft bestimmt sind, in das Wissenschaftsmanagement abfliessen. Wir fordern Dauerstellen, aber in der Wissenschaft! Dass das Papier sogenannte «Third Space»-Stellen als Diversifizierung wissenschaftlicher Karrierewege abhandelt, ist nicht nachvollziehbar.

D. Mittelfristige Ziele.

Die Fakultät sollte anstreben, neben der Professur alternative gleichwertige Stellen für Forschung und Lehre in Teilzeitpensen zu ermöglichen.

Die Fächer sollen in Zukunft nicht mehr von einzelnen Professuren abhängig sein, sondern durch diverse Teams geleitet werden. Das ermöglicht einen Ausgleich der Macht der Professor:innen und erhöht die Kontinuität der Fächer.

**Statement on the Planned Phil-Hist-Mittelbau Reform
by of the VPOD Union Group Mittelbau**

Background

The structural problems and injustices in academia are well-known. They are, local and national differences considered, internationally similar – steep hierarchies, personal dependencies, low wages, poor working conditions, and a lack of permanent and attractive positions after obtaining a doctorate are common issues. Due to the prevailing uncertainty and precarity, social selection on the path to a professorship is ruthless. The list of obvious problems within the current status quo could be extended. The ongoing Mittelbau (Phds and Postdocs) reform at the Faculty of Humanities and Social Sciences must be considered and evaluated against this backdrop.

We welcome the fact that the faculty recognizes the need for action and aims to take measures to improve the situation of academic PhDs and Postdocs. Debates and initiatives initiated by the Mittelbau have contributed to this. Our grassroots engagement helps initiate processes of change. We also recognize improvements in some aspects of the proposed reform. However, the fundamental issues outlined by the faculty itself are not adequately addressed by its plans of reform. A Mittelbau reform cannot be confined within the narrow formal framework of the Entwicklungs- und Strukturplan 26-29 (ESP). Instead, a genuine reform should be approached in a broader context and involve greater participation of Docs and Postdocs, as well as groups II and V. The ongoing reform should, therefore, be understood explicitly as the first step in an ongoing process, should it be adopted. In particular, as a Mittelbau union group, we are critical of the fact that the professorship remains the preferred path for academic careers, and no equivalent alternative career paths in academia are being developed. This is evident in the draft, among other things, by the absence of any discussion on the permanence of post-doc positions. Post-doc employment continues to be considered a qualification phase. The central demand of the Mittelbau in the Phil-Hist faculty for the creation of permanent post-doc positions is not addressed by the reform paper. A genuine middle-tier reform should also include strengthening the Mittelbau in university committees. The majority of teaching, research, and university administration at the university is carried out by the Mittelbau – this should be reflected in the committee structure. However, the draft proposal does not address any reform of committee structures. Therefore, our feedback is divided into four points:

- A. Summary
- B. Questions and Discussion Points
- C. Specific Feedback on the Proposed Measures
- D. Medium-term Goals.

A. Summary

- A middle-tier reform cannot feasibly be addressed within the framework of the faculty's "Development and Structure Plan" (ESP), but must be a separate process. In this process, the Mittelbau must be more closely involved and have greater influence than the current committee structure allows.
- We call for a reform of committee structure and greater involvement of Docs and Post-docs in decision-making procedures.
- A genuine Mittelbau reform must aim for permanent assistant positions at the post-doc level.
- We reject the division of career paths into research and teaching careers. This model leaves the professorship unquestioned as the ultimate goal of the career and introduces a separation of teaching and research that is counterintuitive in the humanities and social sciences. Moreover, it is not in the spirit of diverse teaching to concentrate all iterated courses on one or a few individuals.
- Diversification of academic careers cannot be achieved through the creation of research administration positions. Science administration is not research.
- The effort to secure 100% positions for doctoral and post-doctoral candidates is commendable for several reasons. However, for 100% work, 100% pay should be provided. Only then will part-time work be truly possible. We demand that the salary be classified according to the same scale as before. An increase in workload should not be accompanied by a devaluation of the individual working hour. A higher teaching load with 100 % contracts (3 SWS instead of 2 SWS for postdocs) will need to be compensated with a reduction of other tasks. Otherwise the time that one can use on one's own research decreases – because those with 60% contracts already work fulltime as it is.
- The effort to reduce dependencies is commendable but must be formulated more bindingly.
- The obligation of departments to create doctoral positions through the conversion of assistant positions is commendable, but it must be clarified how the resulting additional workload will be managed.
- In the medium term, a fundamental transformation of the current chair system in favor of a more democratic and team-oriented departmental structure should be seriously considered.

B. Questions and Discussion Points:

- How will the Mittelbau reform be implemented if the status quo scenario occurs and there are no additional resources? We welcome the request for additional resources. However, it begs the question: what sense does it make to tie a Mittelbau reform to the approval of the ESP? There are numerous examples of cost-neutral reforms of department structures. One must not be deterred from a genuine reform by the time pressure and constraints of the ESP.
- What exactly will the additional resources be used for?
- Will doctoral students be employed with two contracts (one for assistance and one for teaching) after the reform? This is unclear to us based on the current paper. (We refer to the wording on page 3: "Anstellung zu 87, 5% in Tarif Doc 1 plus 2 SWS Lehre in LK 18")
- How can it be ensured that when hiring a 100% post-doc, the administrative and supervisory workload that was previously distributed among multiple people does not fall solely on this one position?

C. Specific Critiques of the Paper

Ia. Improvement of the Employment Conditions of Assistants.

1. **Better Employment Conditions:** We welcome the intention to generally employ doctoral students and post-docs at 100%. However, part-time positions should be clearly regulated: how are they requested? How is it ensured that with a part-time position, the workload in teaching and self-administration is reduced proportionally to the employment rate? Additionally, we believe that the poorer salary classification for doctoral students and post-docs, as stated under 1b, is problematic and unjustified. We demand that the increase in workload is accompanied by a proportional increase in salaries. We support the adjustment of workloads at the doctoral and post-doc levels to the long-standing practice of full-time work. However, increasing the workload from 60% to 100% without a proportional increase in salary (the proposed increase is 19% for doctoral students and 28% for post-docs of what they currently earn; a proportional increase would be 66% of their current salary) de facto reduces the compensation of doctoral students and post-docs per hour. This means that employees who are employed below 60% due to "supervisory responsibilities, concurrent employment in a profession-related qualifying position, concurrent project employment," and who continue to work under 60%, would actually earn less than they do now under the current pay model. Furthermore, the "justified cases" must be precisely defined. Otherwise, in the future, negative developments could occur where doctoral students and post-docs continue to be employed at 60% and earn less than in the current salary model. The paper proposes a teaching workload of 2 SWS for doctoral students. We welcome the early involvement of doctoral students in teaching. However, the mandatory teaching workload should be limited to 1 SWS. Alternatively, the 2 SWS can be retained, but with an extension of the doctoral period to 5 years. For postdocs, the increase from 2 SWS at 60% to 3 SWS at 100% must lead to a reduction in other tasks. Otherwise, making the degree of employment match the full-time work already being done will in fact lead to a reduction in the time available for one's own research.
2. **Protected Research Time and Teaching Relief:** The fact that the originally proposed entitlement of doctoral students and post-docs to teaching relief for one or two semesters by the Dean's Office was removed from the proposal due to criticism from Group I significantly diminishes the value of the reform. Given this decision, it is even more questionable what practical significance the so-called Protected Research Time, as guaranteed on paper, will actually have. The decision to address complaints about department management regarding this issue rather than directly with supervising professors is a step in the right direction, but is likely to be of limited benefit to Docs and Postdocs in practice, as the managers of Group I are institutionally and personally closer than Group III. In addition, regardless of the specific contact person, a complaint in the context of Protected Research Time represents a severe escalation in the trust relationship between a professor and a doctoral student. Therefore, little to no improvement can be expected from this innovation.
3. **Reduction of Direct Dependencies:** We welcome the establishment of committees for the hiring of assistants. However, these committees should not only be chaired by professors; Doc and Postdoc representatives must also have a voice. It would be sensible to have specific guidelines for these committees.
4. **More Doctoral Positions:** We welcome the creation of more doctoral positions, especially in light of the discontinuation of Doc.Ch and the way in which the faculty has previously outsourced doctoral education (faculty-owned training locations for doctoral students, such as the graduate school "eikones" are not a complete substitute for doctoral

assistants in the departments.) The document formulates a maximum of 10 doctoral students per professor, which seems sensible to us in order to ensure an appropriate supervision ratio.

5. Consultation/Evaluation in the Final and Initial Phases: We welcome greater support, especially in the final phase of the doctorate. In addition to career path guidance, we welcome overall greater guidance for doctoral students, which specifically addresses the issue of dependency relationships, allows doctoral students to learn about their rights and obligations towards professors, and what they can do in cases of violations and abuse. However, we reject the paternalistic idea of "feedback regarding suitability for the track to a professorship" in the Postdoc phase. Suitability for academic work is fully demonstrated by the completion of an excellent dissertation. An alternative, more appropriate system, as it can be found in other European countries, would be to schedule an evaluation after a two-years in the Postdoc-phase, with a successful evaluation leading to permanent employment.

Ib. Implementation of the Measures on the Employment Conditions of Assistants.

We welcome the establishment of professor-independent departmental assistants at the postdoc level. However, we do not understand why these positions should be temporary again. We demand the creation of professor-independent, permanent departmental assistants. Furthermore, the faculty should set clear goals for how many of these positions should be created in the coming years. We welcome the exemption from teaching for one semester for doctoral students and two semesters for post-docs. This exemption from teaching should be explicitly formulated as a mandatory right for doctoral students and post-docs (and not just an option).

II. Increased Establishment of Tenure-Track Assistant Professorships (TTAP)

Under current circumstances and in the short term, further expansion of TTAP is advisable because it allows for earlier career planning in academia. However, TTAP also represents a particular vision of an academic career that only knows the professorship as a goal. We call for a Mittelbau reform that moves away from this concept. Diversification of career paths should not mean the introduction of a two-tier system of academic positions, with one track to a professorship on the one hand, and a sideline with high-workload positions on the other. A high-workload position that would cover a large number of recurring courses may not be desirable from the perspective of students in terms of quality and diversity of teaching. We reject the separation of teaching and research. Part-time professorships are a contemporary solution and should be promoted. Why is this option excluded in the "Principles for the ESP Process"? The paper does not clarify how the administrative tasks and supervisory workload will be redistributed when assistant positions are converted, for example, from two 60% doctoral positions to a new post-doctoral position. We see the risk that this will ultimately be compensated for by additional work by Docs and Postdocs. The university depends on Docs and Postdocs for teaching and research. A genuine Mittelbau reform in the longer term must aim for the permanence of post-doc positions – stable jobs, better science!

III. Diversification of University Career Paths

We want to emphasize that positions in academic administration are not positions in academia. They are not currently assigned to Group III either. Efforts must be made to ensure that funds intended for science do not flow into science management. We demand permanent positions, but in academia! It is incomprehensible that the paper treats so-called "Third Space" positions as diversification of academic career paths.

D. Medium-term Goals

The faculty should aim to enable alternative, equivalent part-time positions for research and teaching alongside professorships. Departments should no longer depend on individual professorships in the future, but should be led by diverse teams. This allows for a balance of power among professors and increases the continuity of departments.