

Thema: Zur Lage des philosophischen Mittelbaus

Der »wissenschaftliche Nachwuchs« in der Philosophie fühlt sich wohl am Arbeitsplatz, sieht seine Chancen aber düster – so das Ergebnis einer Befragung der DGPhil, an der über 500 Angehörige des philosophischen Mittelbaus an deutschen Universitäten teil-

genommen haben, aber auch anderer vergleichbarer Studien. Die Auswertung zeichnet das Bild einer hochmotivierten Generation, die zwischen der Faszination für die Forschung und der Erwartung einer unwirtschaftlichen Zukunft zerrieben wird. (mw/ae)

Nur oberflächlich zufrieden

Zur Auswertung der Mittelbau-Befragung der DGPhil und vergleichbarer Erhebungen

Hannah Peaceman, M.Sc. / Prof. Dr. Andrea M. Esser

Die Situation des akademischen Mittelbaus in der Philosophie gilt allgemein als prekär: Knappe Stellen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, unbezahlte Überstunden, hierarchische Strukturen und ein kompetitives Arbeitsklima kennzeichnen nach verbreiteter Meinung die Arbeitssituation an philosophischen Instituten. Allerdings hat sich diese Einschätzung bislang nur auf wenige empirische Daten gestützt, so dass sich kaum ein konkretes Bild von der Situation gewinnen ließ.

Im Laufe des letzten Jahres sind einige Umfragen gestartet worden, die die fehlenden Daten ergänzen sollten: Im Juni 2014 hat die DGPhil einen Newsletter dem Thema »PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen« gewidmet und einige Stimmen aus diesem Kreis zur Lage festgehalten (DGPhil Nr. 24). Umfragen an der Freien Universität Berlin (FU) und an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) sind der Frage nach dem Arbeitsklima an Philosophieinstituten nachgegangen und haben dabei den Fokus auf die

Situation des weiblichen Nachwuchses gerichtet. Eine E-Mail-Befragung von weit über 500 Personen, zu der die DGPhil aufrief, wurde im Sommer 2014 durchgeführt und sollte ein umfassendes Bild der Situation des akademischen Mittelbaus in der Philosophie in Deutschland ermöglichen. Ihre Fragen und ihre Ergebnisse wollen wir im Folgenden kurz vorstellen:

- (1) Wer ist der akademische Mittelbau?
 - (2) Welche Positionen hat der wissenschaftliche Nachwuchs inne und auf der Grundlage welcher Verträge ist er beschäftigt?
 - (3) Wie ist die Arbeitszufriedenheit der NachwuchswissenschaftlerInnen?
 - (4) Besteht die Gefahr der Abwanderung von hochqualifizierten NachwuchswissenschaftlerInnen auf Grund der Arbeitssituation im akademischen Mittelbau?
- Ziel der Umfrage und des Berichts ist es, die konkreten Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima zu skizzieren sowie die Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Nachwuchses zu prüfen. Auf dieser Grundlage soll deutlich werden, welche

universitären Strukturen zur Verfügung stehen, wie sich Betreuungsverhältnisse gestalten und welche Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bestehen bzw. welche fehlen. Damit könnte eine Basis geschaffen werden, um gegebenenfalls universitäre Strukturen dahingehend zu verändern, dass sie für den potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv bleiben und die Qualität von Lehre und Forschung für die Zukunft verbessert wird.

1 Wer ist der Mittelbau?

Zum akademischen Mittelbau an deutschen Universitäten in der Philosophie zählen alle MitarbeiterInnen, die unterhalb der ProfessorInnenebene und über der Studierendenebene beschäftigt sind, also Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss, Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische RätInnen, PrivatdozentInnen, außerplanmäßige ProfessorInnen sowie StipendiatInnen mit



ISSN (Online) 2364-8007

Mitteilungen
der
Deutschen Gesellschaft
für Philosophie e.V.

Sommer 2015
Nr. 28

Inhalt

Thema: Zur Lage des philosophischen Mittelbaus	1–8
... Nur oberflächlich zufrieden	1–5
... »Sichbehaupten schon im Bachelor«	6f.
... Ein Leitfaden für bessere Praxis	8
Einladung »Forum für Philosophie 2015«	3
Einladung der AG philosoph. Editionen	9
Aus der Geschäftsstelle	8
Impressum	7

einem Arbeitsplatz am Institut (AM 1). Die vielen verschiedenen Statusgruppen spiegeln die Heterogenität des akademischen Mittelbaus wider. Genaue Zahlen dazu, wie groß der Mittelbau in der Philosophie ist, sind nicht bekannt.

Insgesamt liegen mit dieser Umfrage 541 vollständig ausgefüllte Interviews vor – eine Teilnahmezahl, die gemessen an der Größe deutscher Philosophieinstitute als repräsentativ gelten kann. Dabei konnten signifikante Korrelationen festgestellt werden, die sich überprüfen lassen.

91 % der Befragten sind unter 50 Jahren alt, wobei die häufigste Altersgruppe mit 60 % die 30- bis 39-jährigen sind. Mit 66 % überwiegen die männlichen Teilnehmenden (AM 14). 35 % der Teilnehmenden haben einen ersten berufsqualifizierenden Universitätsabschluss; 55 % der Befragten sind promoviert, 10 % habilitiert (AM 6). Im Mittel streben 50 % der Teilnehmenden eine Weiterqualifizierung an (AM 9).

2 Beschäftigung und Finanzierung

Die Mehrheit des akademischen Mittelbaus hat befristete Landes- und Projektstellen inne (69 %). 8 % sind durch Stipendien finanziert. Nur 7 % haben eine unbefristete Stelle. Vertretungsprofessuren, PrivatdozentInnen, Lehrbeauftragte und Beschäftigte aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich fallen unter »Sonstige« (16 %) (AM 5). Auffällig in der Auswertung ist, dass viele Teilnehmende keine präzisen Aussagen über ihr Beschäftigungsverhältnis machen konnten. Dies lässt sich so deuten, dass vielen dieses nicht klar bzw. es in vielen Fällen kompliziert ist. Die Verteilung befristeter und unbefristeter Stellen zeigt außerdem, dass ein Großteil des Mittelbaus in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Die

durchschnittliche Vertragsdauer liegt bei 29 Monaten (AM 9). Ein weiterer Befund der Erhebung ist, dass umso mehr Überstunden anfallen, je weniger Arbeitsstunden der Vertrag abdeckt. 71 % der Befragten geben an, mehr als die vertraglich vereinbarte Zeit zu arbeiten (AM 10f.).

Diese Ergebnisse lassen sich folgendermaßen verstehen: Die Mehrheit des akademischen Mittelbaus in der Philosophie arbeitet unter unsicheren Bedingungen, d.h., die Situation ist für einen Großteil risikoreich und die Lebensplanung wird dadurch erschwert. Bei hoher Qualifikation arbeitet eine große Zahl unter prekären Bedingungen, sowohl bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis als auch auf das Gehalt bei nichtbezahlten Überstunden. (Darüber hinaus stellen befristete Stellen sowie die Teilzeitbeschäftigung nicht nur zum jeweils gegebenen Zeitpunkt unsichere Rahmenbedingungen dar, sondern haben auch Konsequenzen für spätere Rentenansprüche, Krankenversicherung und weitere Sozialleistungen.) Vor dem Hintergrund, dass nur ein geringer Teil des Mittelbaus eine reale Chance auf eine ordentliche Professur hat, bedeutet dies, dass eine Mehrheit des Mittelbaus gezwungen ist, längerfristig unter unsicheren und unterfinanzierten Bedingungen zu arbeiten. Auch wenn es schwierig ist, genau festzustellen, mit wie vielen NachwuchswissenschaftlerInnen in den nächsten Jahren zu rechnen ist, zeigen diese Ergebnisse unmissverständlich an, dass die vorhandenen Stellen nicht ausreichen bzw. nicht ausreichend finanziert sind.

3 Arbeitszufriedenheit

Die Umfrage hat die Bereiche Arbeitssituation, Aufstiegsmöglichkeiten, Gehalt, Arbeitsumfang, Arbeitsbelastung sowie

Arbeitsklima einzeln abgefragt. Wenn man die jeweiligen Ergebnisse dieser Bereiche miteinander verrechnet, zeigt sich eine mittlere Arbeitszufriedenheit. Allgemein sind alle Statusgruppen mit den Aufstiegsmöglichkeiten am wenigsten zufrieden und mit dem Arbeitsklima am zufriedensten (AM 16). Im Einzelnen zeigen sich aber kleinere Unterschiede zwischen den Statusgruppen. In allen Bereichen außer dem Arbeitsklima erweisen sich die InhaberInnen unbefristeter Stellen als die zufriedensten (ebd.). InhaberInnen befristeter Projektstellen sind mit dem Arbeitsumfang und der Arbeitsbelastung am zufriedensten. (AM 17) Hier zeigt sich eine signifikante Abweichung zu Beschäftigten auf befristeten Landes- und unbefristeten Stellen, die deutlich unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind (AM 17f.).

Konkreter abgefragt wurden auch die Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Allgemein zeigt sich Zufriedenheit in beiden Bereichen (AM 17). Auch hier sind InhaberInnen unbefristeter Stellen insgesamt am zufriedensten, gefolgt von Beschäftigten, die befristete Projekt- und Landesstellen innehaben, sowie von StipendiatInnen.

Vertieft wurden außerdem die Fragen nach Arbeitsatmosphäre und -klima. Auch hier ist das Ergebnis auf allgemeiner Ebene, dass alle Statusgruppen mit dem Arbeitsklima eher zufrieden sind (AM 17f.). Auf die Frage nach infrastrukturellen Bedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt sich eine leicht negative Bewertung (AM 20).

Auffällig ist, dass bei »prekären Beschäftigungsverhältnissen« eine »nur sehr schwache Tendenz zu größerer Unzufriedenheit« besteht (AM 17). Allerdings wird bei vertiefter Nachfrage eine tendenziell negativere Bewertung sichtbar, was im

nächsten Abschnitt im Einzelnen auch vorgestellt wird.

3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeitsatmosphäre

Besonders schlecht wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (44 %) bewertet. Signifikant schlechter ist hier die Einschätzung Beschäftigter ohne sichere Stelle (57 %), während InhaberInnen unbefristeter Stellen zu 24 % eine negative Bewertung abgeben (AM 22). Dies korrespondiert mit dem Befund, dass die »Unbefristeten« mehrheitlich (68 %) Kinder haben, während 63 % der InhaberInnen befristeter Stellen und sonstigen MitarbeiterInnen kinderlos sind (AM 14). 48 % der Befragten haben angegeben, ihren Kinderwunsch aus beruflichen oder sonstigen Gründen verschoben zu haben (AM 15). Äußerungen zum Thema Familie und Beruf in einem Freitextfeld geben Aufschluss über die Beschäftigungsbedingungen und das Arbeitsklima, die auch unabhängig vom Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Atmosphäre an Philosophieinstituten hindeuten. Die Befragten geben an, dass lange Arbeitszeiten, Leistungs- und Konkurrenzdruck sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse, fehlende Planungssicherheit und Einkommen eine Familiengründung verhindern. 20 % der Befragten geben an, dass in Instituten ein familienfeindliches Klima herrsche und es an Rücksichtnahme auf das Familienleben mangle (AM 24).

3.2 Barrierefreiheit

Besonders schlecht wird die Barrierefreiheit von 46 % der Betroffenen bewertet. In den meisten Fällen fehlen barrierefreie

Öffentliche Tagung und „Forum für Philosophie“ der Deutschen Gesellschaft für Philosophie
8. bis 10. Oktober 2015, Universität Rostock (Aula)
Anmeldungen: www.iph.uni-rostock.de/tagungen/

Referentinnen und Referenten:
Clemens Albrecht (Koblenz),
Dirk Baecker (Witten/Herdecke),
Simone Dietz (Düsseldorf),
Georg Franck (Wien),
Petra Gehring (Darmstadt),
Michael Hampe (Zürich),
Heiner Hastedt (Rostock),
Lisa Herzog (Stanford),
Geert Keil (Berlin),
Konrad Paul Liessmann (Wien),
Reinhard Merkel (Hamburg),
Julian Nida-Rümelin (München),
Konrad Ott (Kiel),
Dominik Perler (Berlin),
Holm Tetens (Berlin),
Dieter Thomä (St.Gallen),
Sigridur Thorgeirsdottir (Helsinki)

Deutsche Gesellschaft für Philosophie e.V.  INSTITUT FÜR PHILOSOPHIE www.uni-rostock.de
Department „Wissen-Kultur-Transformation“

Zugänge zu Instituten und universitären Räumlichkeiten. Gefragt wurde in dieser Umfrage nicht explizit nach der Situation

teter Stellen und sonstige MitarbeiterInnen mehrheitlich unzufrieden sind (AM 26). Es sind keine signifikanten Unter-

chronisch Kranker. Es ist allerdings anzunehmen, dass hier ähnliche Beurteilungen zur Arbeitsbelastung und der Arbeitsatmosphäre zu erwarten gewesen wären wie bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.3 Betreuung

Zur Förderung und Weiterqualifizierung gehört die wissenschaftliche Betreuung. Im Durchschnitt sind Promovierende und Habilitierende unzufrieden bis mäßig zufrieden mit ihrer Betreuung (AM 24). Die Mehrheit der Beschäftigten auf befristeten Landes- und Projektstellen sowie StipendiatInnen ist eher zufrieden, während InhaberInnen unbefris-

Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

schiede zwischen Individualpromovierenden und strukturierten Promotionen zu erkennen. Frauen sind im Schnitt etwas unzufriedener mit der Betreuung. Mit dem Alter sinkt die Zufriedenheit mit der Betreuungsqualität (AM 25).

Dies bedeutet im Einzelnen, dass es an einer kontinuierlichen fachlichen Betreuung der Dissertationen bzw. Habilitationen, Vermittlung fachlicher Kompetenzen und Hilfe bei der Publikationstätigkeit häufig mangelt. Darüber hinaus fehlt dem wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fällen persönliche Unterstützung und Ermutigung sowie eine Förderung der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn durch z.B. Integration in Netzwerke oder Vermittlung von Kontakten (AM-H 90–94).

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Zeit, die in die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses investiert wird, nicht ausreicht. Außerdem mangelt es an Weiterbildungsmöglichkeiten, in denen wissenschaftliche Kernkompetenzen erworben werden könnten. Die Kritik an fehlenden Zugangsmöglichkeiten zu Netzwerken und einer mangelnden Integration in universitäre und wissenschaftliche Strukturen, weisen darauf hin, dass der Betreuung und Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses mehr Bedeutung beigemessen werden sollte, um seine Etablierung zu unterstützen und ihn langfristig in der Akademie zu halten.

4 Gefahr der Abwanderung des Mittelbaus: Wechselüberlegungen und Wechselgründe

Trotz der mittleren Bewertungen der Arbeitssituation und -zufriedenheit denken 55 % der Befragten über den Wechsel von Arbeitsplatz und/oder Beruf nach (AM 27). Dass ein Zusammenhang mit Be-

schäftigungsunsicherheit besteht, zeigt sich darin, dass nur 38 % der InhaberInnen unbefristeter Stellen über einen Wechsel nachdenken, während es mit 53 % bei den Landes- und ProjektstelleninhaberInnen, 60 % bei den StipendiatInnen sowie 70 % bei den sonstigen Beschäftigten deutlich mehr sind (ebd.).

Je nach Statusgruppen lassen sich unterschiedliche Wechselgründe feststellen. Wer eine unbefristete Stelle hat, gibt an, dass das Gehalt, die Arbeitsbelastung sowie die geringen Aussichten auf Erfolg die schwerwiegendsten Gründe für einen Wechsel sind. Für InhaberInnen befristeter Landesstellen, StipendiatInnen sowie sonstige Beschäftigte sind die geringen Aussichten auf Erfolg, der hohe Konkurrenzdruck sowie das Gehalt ausschlaggebend. Befristete ProjektmitarbeiterInnen geben als Wechselgrund vor allem die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Der Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag, mangelnde Zukunftsperspektiven, hierarchische Strukturen, die Doppelbelastung durch Stelle und Qualifikation, die Vermutung, dass Seilschaften bei der Stellenbesetzung wirksam sind, die prekäre Beschäftigungssituation sowie Mobbing und psychische Beeinträchtigungen an Instituten werden als weitere Wechselgründe von 27 % der Befragten benannt (AM 28). 21 % der Befragten geben als Wechselgrund Diskriminierung (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) an. Für 54 % der Befragten – unabhängig von anderen Achsen der Diskriminierung oder vom Beschäftigungsverhältnis – ist allerdings der hohe Konkurrenzdruck ein ausschlaggebender Wechselgrund (AM 30f.).

Die Befragung zu den Wechselüberlegungen lassen sich ex negativo so deuten, dass die Arbeitssituation und das Arbeitsklima

von vielen Beschäftigten hingenommen wird, aber letztlich keine nachhaltige Arbeitszufriedenheit besteht. Einerseits bietet die Akademie inhaltliche Entfaltungsmöglichkeiten. Andererseits und im Vergleich zur freien Wirtschaft sind die infrastrukturellen, finanziellen und vertraglichen Bedingungen in der Regel deutlich schlechter. Nimmt man die Ergebnisse zu den Wechselüberlegungen ernst, besteht eine große Gefahr, dass der hochqualifizierte wissenschaftliche Nachwuchs sich auf Grund prekärer Beschäftigungsbedingungen von der Akademie abwendet. Hinweis darauf gibt auch eine Umfrage der FU (6), aus der hervorgeht, dass die Mehrheit der Masterstudierenden keine Zukunft in der Weiterbeschäftigung an der Universität sieht. D.h.: Eine Mehrheit des potentiellen Nachwuchses empfindet die Bedingungen des Mittelbaus so prekär, dass sie bereits vorher die Akademie verlässt. Ein weiterer Weglauf ist nach der Dissertation festzustellen, wenn Publikationszwang und Bewerbungsdruck bei mangelnden Stellenangeboten steigen (FU 8).

5 Fazit

Auf der Grundlage der von der DGPhil durchgeführten Umfrage über die Situation des akademischen Mittelbaus in der Philosophie lässt sich folgendes Bild zeichnen: Die Beschäftigungssituationen sind, mit Ausnahme der wenigen InhaberInnen unbefristeter Stellen, als problematisch zu bezeichnen. Hochqualifizierte MitarbeiterInnen erhalten oft nur schlecht bezahlte und befristete Stellen. Dies bestätigt, dass der Mittelbau in der Philosophie unterfinanziert ist und dass die vorhandenen Stellen nicht ausreichen, um qualifizierten Nachwuchs angemessen zu beschäftigen. Trotz des Willens zur Weiter-

Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

qualifizierung fehlen die Möglichkeiten, dies zu realisieren. Aufgrund der fehlenden genauen Daten dazu, wie groß der Mittelbau tatsächlich ist, ist es schwierig, den Mangel in Zahlen auszudrücken.

Darüber hinaus erscheinen die Betreuungsverhältnisse bei der Weiterqualifikation defizitär. Zum einen fehlt es an persönlicher Betreuung und Weiterförderung, zum anderen an strukturierten wissenschaftlichen Weiterqualifikationsmöglichkeiten. Hier wäre der Ausbau etwa von Graduiertenzentren, aber auch von universitären Netzwerken z.B. für Promovierende, etwa in Form von MentorInnenprogrammen, förderlich.

Die Akademie ist für große Teile des Nachwuchses aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen unattraktiv. Im Verlauf der »Karriereleiter« verlässt eine große Zahl von Hochqualifizierten die Institute, um sich in anderen Feldern mit besseren Arbeitsbedingungen, etwa in der Wirtschaft, zu etablieren. Gerade in Unternehmen, in denen ähnlich wie in der Philosophie die Regel »up or out« besteht, sind zumindest die Bedingungen während des Aufstiegs finanziell attraktiver und weniger risikobehaftet. Außerdem investieren Unternehmen in der Regel deutlich mehr in Weiterqualifikation und Betreuung.

Auffällig ist, dass die Ergebnisse der Umfrage nahelegen, dass die Akademie für viele trotz der prekären Beschäftigungssituation attraktiv bleibt: Wissenschaftliche Arbeit ermöglicht eine hohe Identifikation mit Inhalten. Individuelle Forschungsthemen bieten Entfaltungsfreiheit, die in vielen anderen Bereichen nicht vorhanden ist. Dies lässt darauf schließen, dass der akademische Mittelbau in der Mehrheit die prekären Arbeitsbedingungen in Kauf nimmt, um die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation zu verfolgen.

Damit ist zwar einerseits genügend wissenschaftlicher Nachwuchs vorhanden. Andererseits verschärft die Situation – neben persönlichen Ängsten, ökonomischen wie sozialen Unsicherheiten, Kraft und Ressourcen (DGPhil 24) – ein konkurrenzorientiertes und hierarchisches Arbeitsklima. Zwar besteht hier laut der Umfrage auf den ersten Blick eine mäßige Zufriedenheit. Allerdings wird bei genauerer Nachfrage deutlich, dass der enorme Leistungsdruck abschreckend wirkt und dass die Anpassung an die hierarchischen Strukturen zum Teil Voraussetzung für den Aufstieg auf der Karriereleiter ist. Zwar hat die Umfrage der DGPhil keine bedeutenden Unterschiede zwischen den Antworten verschiedener Gender feststellen können. Allerdings zeigen die gezielten Nachfragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Umfrageergebnisse vonm FU und HU, dass ein konkurrenzorientiertes und hierarchisches Arbeitsklima für Frauen, Minderheiten, aber auch für zurückhaltendere Personen allgemein ausschließend ist.

Daran könnte man vielleicht die Frage anschließen, in welchem Verhältnis wissenschaftliche Leistung und Durchsetzungsvermögen stehen und welche der beiden Qualitäten ausschlaggebend für die Etablierung in der Wissenschaft und die Besetzung von Stellen ist. Dies wiederum hätte freilich Konsequenzen für die Zukunft der wissenschaftlichen Qualität der Akademie.

Auch wenn nicht konkret beantwortet werden kann, wie viele NachwuchswissenschaftlerInnen in den nächsten Jahren auf den »Markt« drängen, ist deutlich, dass eine bessere Finanzierung des Mittelbaus dringend erforderlich ist, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu halten und die Qualität der Ausbildung und der Wissen-

schaft zu erhalten und zu verbessern. Darüber hinaus ist darüber nachzudenken, wie Strukturen an Philosophieinstituten verändert werden müssten, um zum einen eine qualitativ hochwertige wissenschaftliche Betreuung zu ermöglichen und zum anderen ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich NachwuchswissenschaftlerInnen ihrer Weiterqualifikation gezielt inhaltlich widmen könnten, ohne durch ökonomische und soziale Zwänge eingeschränkt oder behindert zu werden.

*Hannah Peaceman ist Masterstudentin am Institut für Philosophie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und dort u.a. Botschafterin der SWIP (Society for Women In Philosophy).
Andrea M. Esser ist Geschäftsführerin der DGPhil.*

Anmerkungen

AM Lenz, T./Westle, B. Abschlussbericht. Umfrage u. d. akad. Mittelbau an phil. Instituten, An-Instituten u. Kooperationen, Marburg 2014, <http://dgphil.de/fileadmin/dokumente/mittelbau-abschlussbericht.pdf> (Abruf 6.8.2015).

AM-H Lenz, T./Westle, B. : Häufigkeiten. Umfrage u. d. akad. Mittelbau an phil. Instituten, An-Instituten u. Kooperationen, Marburg 2014, <http://dgphil.de/fileadmin/dokumente/mittelbau-haeufigkeiten.pdf> (Abruf 6.8.2015).

DGPhil 24 Dt. Gesellschaft f. Phil. e.V.: Newsletter 24, Marburg, 6/2014, http://dgphil.de/fileadmin/user_upload/Newsletter_DGPhil_No_24.pdf (Abruf 6.8.2015).

FU Mangold, L.: Ergebnisbericht der Studie zu Frauen* i. d. Phil. am Phil. Institut d. Freien Univ Berlin, Sommer/Herbst 2014, http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/weo1/media/Ergebnisbericht-der-Studie-Frauen_-in-der-Philosophie-2014.pdf (Abruf 6.8.2015).

Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

»Der Kampf, das Sichbehaupten fängt schon im Bachelor an«

Die Studie »Frauen* in der Philosophie« an der Freien Universität Berlin

Lisa Mangold.

Im Sommer und Herbst 2014 wurde an der Freien Universität Berlin eine Studie zur Situation von Frauen* in der Philosophie durchgeführt. Ihr lag die Feststellung zu Grunde, dass Frauen (früher wie heute) in der Philosophie deutlich unterrepräsentiert sind. Allgemein lässt sich feststellen, dass sich zwar für das BA-Studium ähnlich viele Frauen wie Männer einschreiben, diese Verteilung sich aber bereits zum MA und zur Promotion hin sichtbar zugunsten der Männer verschiebt. Auf der Ebene der Postdocs und der Professor*innen ist schließlich festzustellen, dass deutlich mehr männliche als weibliche Philosoph*innen zu finden sind – und letztere sich darüber hinaus meist noch in prekäreren Anstellungen als ihre Kollegen wiederfinden. In der Studie wurden weibliche, trans* und/oder inter* Studierende, Promovierende und Dozierende (verschiedener Statusgruppen) befragt. Thematisiert wurden subjektive Erfahrungen von geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Frauen* in der Philosophie im Vordergrund. Vereinzelt wurde ein intersektionaler Blick auf Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen geworfen, dieser spielte jedoch bei der Auswahl der Teilnehmenden keine hervorgehobene Rolle.

Ergebnisse: Auch wenn in der Studie explizit nach subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen gefragt wurde, zeigten sich bei der Analyse des Materials einige weitgehend geteilte Themen und Schwierigkeiten der Befragten.

In allen Gesprächen wurde thematisiert, dass die Philosophie, auch so wie sie an der FU Berlin gelehrt wird, ein männlich dominiertes Feld darstellt. Immer wieder war von »männlicher Dominanz« und »männlichem Habitus« die Rede. Ausgehend von dem Material lassen sich verschiedene Aspekte dieser Dominanz in der Philosophie festhalten:

1 In den Räumen in der Philosophie sind männliche Personen am sichtbarsten: Die Befragten gaben an, dass die physische Anwesenheit männlicher Dozierender und Studierender proportional deutlich höher zu sein scheint als die weiblicher. Zudem scheinen männliche Studierende mehr Raum in Seminardiskussionen zu fordern und einzunehmen.

2 Überwiegend männliche Autoren in der Philosophie: Der Großteil der philosophischen Texte in der Geschichte der Philosophie ist von männlichen Autoren verfasst worden. In den Seminaren und Vorlesungen wird deshalb primär auf männliche Philosophen verwiesen. Philo-

sophinnen bleiben die Ausnahme. Einige der Befragten bedauerten, dass es ihnen (dadurch) an weiblichen* Vorbildern fehle.

3 In philosophischen Texten wird Männlichkeit meist als Norm angenommen: Dies bedeutet, dass das (männliche) Geschlecht der Philosophen sowie das ihrer abstrakten Leserschaft unthematisiert bleibt; Gedankenexperimente, die kein Geschlecht betonen, werden implizit mit männlichen Akteuren durchgespielt; das männliche Generikum dominiert philosophische Primär- und Sekundärtexte.

4 Einem guten philosophischen Argument werden die Attribute »logisch«, »rational«, »eloquent« zugeordnet. Diese Attribute werden oft als männlich wahrgenommen. Einige der Befragten zweifelten für sich an, über diese Attribute zu verfügen bzw. sie erlernen zu können und begründeten damit ihre Unsicherheiten innerhalb des Philosophiestudiums bzw. innerhalb der Universität. Einige führten an, dass sie das Gefühl haben, keine gute Philosophie betreiben zu können, da sie nicht männlich seien bzw. nicht über ausreichend Eloquenz, Logik, Rationalität, Präzision, Klarheit oder Stringenz verfügten. Sie beklagten, dass es ihnen an Beispielen fehle, die den Zusammenhang von dieser Antributen, Männlichkeit und

Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

Philosophie aufbrächen.

Alle studentischen Befragten haben Unsicherheiten und Unwohlsein im Studium geäußert. Als Gründe für Schwierigkeiten in Seminaren werden beispielsweise die eigene Persönlichkeit, die nicht den erforderlichen Attributen (u.a. Stringenz, Logik, Eloquenz) entspricht, unzureichende Fähigkeiten sowie fehlendes oder diffuses Wissen genannt. Während Bachelorstudierende ihre erlebten Schwierigkeiten und Unsicherheiten meist in Bezug zu ihren persönlichen Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit gesetzt haben, sprachen Masterstudierende diese mit Blick auf universitäre Strukturen an. In den Gesprächen mit den MA-Studierenden wird vermehrt von der Erfahrung berichtet, dass sich die jeweilige Person in Seminaren nicht wertgeschätzt, angenommen und/oder integriert fühlt. Kritisiert wurde, dass es in Seminaren oft eher um Performance (Stichwort: Name-dropping) und Profilieren, als um einen ergebnisoffenen textnahen Austausch ginge. Zudem wurde gesagt, dass es in Seminaren und Kolloquien oft nur ein einziges Gut/Wahr oder Schlecht/Falsch zu geben scheine. Dabei

Impressum

Mitteilungen der Deutschen
Gesellschaft für Philosophie
ISSN (Online) 2364-8007
Kontakt: DGPhil-Geschäftsstelle // Friedrich-Schiller-
Universität Jena, Institut für Philosophie //07743 Jena
geschaeftsstelle@dgphil.de
<http://www.dgphil.de>
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Andrea M. Esser (ae)
Redaktion: Matthias Warkus, M.A. (mw)
Satz: Matthias Warkus mit Scribus 1.5.1
Bildnachweis: Annonce S. 3: Dennis Wutzke/Institut
für Philosophie, Universität Rostock; S. 8: Anna
Klassen; Logo S. 9: Stefan Müller/AGpHE

bleibe undeutlich, ob sich die Kritik auf Gesagtes oder die Person an sich bezieht. Dies unterstütze eine kämpferische Stimmung und Wettbewerbsdenken. In allen Statusgruppen wurde die Atmosphäre in der Philosophie als kämpferisch beschrieben, was in der Regel als abschreckend und unangenehm bezeichnet wurde.

»Im Laufe meines Studiums fand ich es immer unangenehmer, diesem Wettkampfdanken so ausgesetzt zu sein. Also, das wird mitunter sehr unsolidarisch. Ich habe keine Lust, mich den Rest meines Lebens so einem Wettkampf auszusetzen, wo ich denke, der wird in einer Härte ausgeführt, die viel mit Ressourcen zu tun hat. Vieles wird auf eine persönliche Ebene heruntergebrochen, das muss ich nicht haben – dieser Kampf, dieses Sichbehaupten fängt schon im Bachelor an.«

–
Masterstudierende

In allen Gesprächen, sowohl mit Studierenden, Promovierenden als auch Postdocs, wurde die finanzielle Unsicherheit thematisiert, die dem Philosophiestudium folge. Finanzielle Ängste wurden mehrfach mit der Anmerkung erwähnt, dass die Studierende nicht aus einem Elternhaus komme, das sie in finanziell schwierigen Situationen im Anschluss an das Studium unterstützen könnte. Gründe, die zudem gegen eine weitere Beschäftigung an der Universität sprächen, seien der Druck, der durch den Publikationszwang entstehe und eine ständige Reproduktion eigener Ideen provoziere. Zu dem komme der Bewerbungsstress, auf strukturell unansprechende (da prekäre) Stellen.

Die (ehemaligen) Habilitand*innen betonen, dass ihnen in der Phase der Habilitation die Bedeutung von Netzwerken und

die Kenntnis über Strukturen bewusst geworden und es für sie schwierig sei bzw. gewesen sei, an diesem teilzuhaben. Dies hänge mit dem eigenen Geschlecht, aber auch mit philosophischer Schwerpunktsetzung sowie theoretischer/sozialer/kultureller Herkunft zusammen.

Insbesondere Befragte mit Kinderwunsch bzw. eigenen Kindern formulierten, dass sie sich eine akademische Laufbahn schwer vorstellen könnten; die Universität wurde als kinder-/familienunfreundliche Umgebung beschrieben.

Die Studie hat erneut gezeigt, dass wir die akademische Philosophie in Deutschland verändern müssen. Wir müssen beginnen, universitäre Lehre neu zu denken. Das Bewusstsein der Dozierenden und Studierenden für Unsicherheiten, Schwierigkeiten, Dominanz sowie unterdrückende Mechanismen und daraus entstehende Hierarchien muss gestärkt werden. Dies heißt auch, gewohnte Hierarchien und Rollenvorstellungen zu durchbrechen. Studierende müssen sich als (mit-)verantwortlich für die Atmosphäre in Seminaren und Vorlesungen verstehen und sich Freiräume für solidarische Unterstützung und gemeinsames Denken und Arbeiten nehmen. Dozierende müssen ihre Vorlesungen und Seminare didaktisch erweitern.

Den ausführlichen Bericht zur Studie finden Sie unter:

http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/weo1/media/Ergebnisbericht-der-Studie-Frauen_-in-der-Philosophie-2014.pdf

Bei Rückfragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte direkt an die Autorin der Studie, Lisa Mangold (lisa.mangold@fu-berlin.de). Sie ist Philosophiestudierende an der FU Berlin.

Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

Ein Leitfaden für bessere Praxis

Society for Women in Philosophy (SWIP) Germany e.V. arbeitet derzeit an einem »Good Practice Guide«, der im deutschsprachigen Raum an philosophischen Instituten Verwendung finden soll. Der Leitfaden enthält Hinweise und Ratschläge dazu, wie an Instituten ein besseres Klima zur Förderung der Gleichberechtigung hergestellt werden kann, in dem sich alle Mitglieder gleichermaßen sicher und wohl fühlen. Der Guide orientiert sich dabei am englischen Vorbild, das durch die British Philosophical Association und SWIP UK gemeinsam vertreten und beworben wird.

Der fertige Leitfaden wird folgende Themenkomplexe thematisieren:

1. Lehre
2. Familienfreundlichkeit

3. Sexuelle Belästigung
4. Veranstaltungen/Events
5. Einstellungsverfahren

Des Weiteren stellt der Guide Links mit weiterführenden Informationen etwa zu Kernbegriffen (wie Diskriminierung, »implicit bias«), zur Rechtsgrundlage im Bezug auf sexuelle Belästigung und zu empirischen Studien (z.B. Lernverhalten) in der Philosophie bereit.

Zur Zeit sind die folgenden Personen an der Erstellung des Leitfadens beteiligt:

Hannah Altehenger (HU Berlin), Birgit Benzig (Kassel), Christine Bratu (LMU München), Aline Dammel (FU Berlin), Birte de Gruinsbourne (HU Berlin), Sanja Dembic (HU Berlin), Hilke Hänel (HU

Berlin), Rebekka Hufendiek (Basel), Anna Leuschner (Karlsruhe), Lisa Mangold, (FU Berlin), Leon Menges (HU Berlin), Mari Mikkola (HU Berlin), Jelscha Schmid (Basel), Raphael van Riel (Essen), Barbara Vetter (HU Berlin) und Anna Welpinghus (Dortmund).

Der Guide soll unter anderem durch die DGPhil deutschlandweit verbreitet werden. Wir hoffen hierfür, eine erste Ausgabe im Sommer 2015 fertig zu haben und an die interessierten Institute weiterzuleiten.

*Prof. Dr. Mari Mikkola
Hilke Hänel, M.A.
Dr. Rebekka Hufendiek*

Aus der Geschäftsstelle

Neue Praktikantin: Anna Klassen stellt sich vor

Wenn man Philosophie studiert und zwar bereits im Master, stellt sich von allen möglichen Seiten die Frage: »Und was macht man damit?« Ich, die ich in Kassel »Philosophie der Wissensformen« studiere, antworte in der Regel damit, dass es zwei Optionen gibt: erstens an der Hochschule tätig sein und zweitens Diverses. Die Kompetenzen, die Philosoph*innen im Laufe ihres Studiums ausbilden, sind – wenn man der Presse glauben will – in vielen Bereichen der freien Wirtschaft ge-

fragt: Reflexion über Kommunikationsformen, Selbstorganisation, Betrachtung von Problemen auf verschiedenen Ebenen, Wissensmanagement... Das sind Stichwörter, die auffallen, wenn es in den Medien darum geht, dass Geisteswissenschaftler doch keine brotlose Kunst seien. Das Praktikum bei der Deutschen Gesellschaft für Philosophie verschafft schon ganz zu Anfang einen tieferen Einblick in die Philosophielandschaft, auch im Hinblick auf berufliche Chancen – ich bin schon sehr gespannt darauf, wie es weitergeht!



Ich arbeite an zwei Themen, mit denen sich die DGPhil schon seit längerer Zeit beschäftigt: erstens der prekären Situation der unbezahlt und befristet Lehrenden in Deutschland und zweitens der Situation der Frauen* in der Philosophie. In beiden Fällen leiste ich Recherchearbeit, um einen Überblick darüber zu bekommen, wie es um beide Gruppen zur Zeit bestellt ist. Bezogen auf die unbezahlte Lehre bin ich an einer Initiative zur bezahlten Lehre beteiligt, indem ich mithilfe ein Netzwerk aufzubauen.

Mitgliederstatistik

Derzeit (6. August) hat die DGPhil 2137 Mitglieder. Für das Jahr stehen bisher 105 Beitritte 11 Kündigungen und 3 sonstigen Streichungen gegenüber. (mw)



Thema:
Zur Lage des
philosophischen
Mittelbaus

Editionen: Vermitteln, Benutzen, Lesen



Tagung im Deutschen Literaturarchiv Marbach vom 7. bis 9. Oktober 2015
Arbeitsgemeinschaft philosophischer Editionen in der DGPhil

Auch wenn Bücher nach einem Wort Goethes unberechenbare Zinsen spenden, sind diejenigen, die sie machen, gleichwohl an den Erträgen ihres Einsatzes interessiert. Dies gilt insbesondere für historisch-kritische Editionen philosophischer Texte, die umso weniger gelesen werden, je differenzierter sie die Befunde der Textgenese darstellen. Dieser Umstand führt zu einer immer größer werdenden Diskrepanz zwischen der philologisch bestimmten Edition philosophischer Texte und ihrer Rezeption in Lektüre und Unterricht. Die Tagung »Editionen: Vermitteln, Benutzen, Lesen« möchte sich dieses Problems annehmen und die Rezeption von philosophischen Editionen zwischen den Extremen einer kontinuierlichen Lektüre und einer punktuellen Benutzung diskutieren.

Vom 7.–9.10.2015 sollen im Gespräch mit Editorinnen und Editoren aller philologisch arbeitenden Disziplinen Strategien zur Umsetzung editionswissenschaftlicher Forschungsergebnisse präsentiert und im Kolloquium diskutiert werden. Thematisch sollen im Verlauf der Tagung drei Modelle der Rezeption behandelt werden: die Vermittlung von Editionen in der Gestalt von kommentierten Studien- und Leseausgaben bzw. Übersetzungen; die Benutzung von Editionen als Informationsquelle für die Textgenese; und die Lektüre von Editionen im Rahmen des philosophi-

schen Unterrichts.

Der Workshop wird in den Räumen des Deutschen Literaturarchivs in Marbach veranstaltet. Er richtet sich an Editorinnen und Editoren aus allen geisteswissenschaftlichen Disziplinen sowie an editationswissenschaftlich interessierte Studierende aller akademischen Qualifikationsstufen. Neben den Vorträgen und Plenardiskussionen ist auch eine Begegnung mit Vertretern einschlägiger Fachverlage vorgesehen.

Zur Planung bitten wir bis 23. September 2015 um eine verbindliche Anmeldung bei Caecilia-Désirée Hein (c.hein@lmu.de).

Arbeits-
Gemeinschaft
philosophischer
Editionen

Programm (vorläufig)

7. Oktober

14:30 Eröffnung der Tagung und Begrüßung der Referenten

Editionen vermitteln

15:00 Andreas Arndt (Berlin): Schleiermacher edieren
Peter Trawny (Wuppertal): Heideggers Nachlass

Johnny Kondrup (København): Kierkegaard – dänisch und deutsch

18:30 Roundtable – offene Diskussion mit Stephan Maier-Oeser, Bodo Plachta und Roland Reuß

8. Oktober

Editionen benutzen

09:00 Oliver Primavesi (München): Zur Neuedition einiger aristotelischer Werke
Loris Sturlese (Lecce): Editionen der Werke Meister Eckharts
Alois Pichler (Bergen): Wittgenstein digital

Editionen verlegen

15:00 Treffen mit Verlagen in Stuttgart: Frommann-Holzboog, Mohr-Siebeck, Klostermann, Meiner, Reclam

18:30 Abendessen in Stuttgart

9. Oktober

Editionen lesen

09:00 Marco Rampazzo Bazzan (Padua): Fichte – italienisch
Rolf Schönberger (Regensburg): Thomas von Aquin – deutsch
Gerald Hartung (Wuppertal): Cassirer – zugänglich

12:00 Schlusswort
12:30 Ende der Tagung