

Deutsche  
Gesellschaft  
für Philosophie e.V.

# Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41

Thema: Nachhaltige Nachwuchsförderung? Eine Diskussion	1
... Kommentare der Statusgruppen	2
... Übergreifende Perspektiven	9
Aus der Geschäftsstelle	17
Impressum	17



# Nachhaltige Nachwuchsförderung?

Eine Diskussion des Positionspapiers von DGPhil und GAP

*Dr. Daniel Kersting*

Im Frühjahr dieses Jahres haben die beiden großen Philosophie-Gesellschaften in Deutschland (DGPhil und GAP) das gemeinsame Positionspapier »Nachhaltige Nachwuchsförderung« veröffentlicht. Anlass ist die Beobachtung, dass die akademische Laufbahn innerhalb der Philosophie für viele in eine berufliche Sackgasse führt. Seit Jahren steht eine steigende Anzahl an befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftler\*innen einer sich kaum erhöhenden Zahl unbefristeter Professuren gegenüber. Ob der Sprung auf eine feste Professur gelingt, entscheidet sich für viele erst ab dem 40. Lebensjahr nach der Habilitation. Bis dahin sind Karrierewege in der akademischen Philosophie unsicher, Beschäftigungsverhältnisse gerade auch nach der Habilitation prekär und der Konkurrenzdruck unter den Wissenschaftler\*innen des sogenannten »Nachwuchses« hoch. Viele scheiden hoch qualifiziert und frustriert aus der Universität aus – oftmals in einem Alter, in dem sich nur noch schwer auf eine außeruniversitäre Laufbahn umsatteln lässt. Der Konsens ist: Diese Situation ist nicht nur für die unmittelbar Betroffenen belastend, sondern wirkt sich auch negativ auf die akademische Forschung und Lehre insgesamt aus.

Das Positionspapier der DGPhil und der GAP präsentiert Vorschläge zu einer grundlegenden Strukturreform an philosophischen

Instituten, die in Aussicht stellen, die drängendsten Probleme zu lösen. Entworfen und erläutert werden darin zwei Modelle: Das Tenure-Track-Modell sieht vor, haushaltsfinanzierte Mittelbaustellen (Postdoc- bzw. Habilitationsstellen) in Professuren umzuwandeln, die für die ersten sechs Jahren nach W<sub>1</sub> besoldet und nach erfolgreicher Evaluation in entfristete W<sub>2</sub>-Professuren (Tenure) umgewandelt werden sollen. Dieses Modell zentriert die akademische Laufbahn auf die Professur und zielt darauf, den Mittelbau langfristig abzuschaffen. Das Lecturer-Modell hingegen sieht eine größere Vielfalt unterschiedlicher Stellenprofile vor. Wissenschaftler\*innen können darin entweder einen Schwerpunkt in der Lehre (Lecturer) oder in der Forschung (Reader und Professor) ausbilden. Im Unterschied zum gegenwärtig bestehenden System soll eine Strukturreform gemäß diesem Modell eine Entfristung von Stellen bereits weit unterhalb der Professur ermöglichen. Im Ergebnis favorisieren die Autor\*innen des Positionspapiers das Tenure-Track-Modell und rufen zu einer breiten Diskussion über das Thema auf.

Diesem Aufruf möchten wir in der vorliegenden Ausgabe der Mitteilungen der DGPhil folgen: Um die vorgeschlagenen Modelle möglichst vielseitig zu diskutieren, werden Wissenschaftler\*innen und Studierende aus

ihrer jeweiligen Perspektive heraus kritisch oder affirmativ zu den Vorschlägen und Argumenten, die im Positionspapier entwickelt werden, Stellung nehmen. Diese Vielfalt an Standpunkten, aber auch Erfahrungen und Interessen in die Diskussion einzubeziehen, ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil die vorgeschlagenen Personalreformen so grundlegend sind, dass sie alle am universitären Leben Beteiligten in jeweils unterschiedlicher Weise betreffen.

In einem ersten Teil kommen Vertreter\*innen verschiedener Statusgruppen – darunter Studierende und Promovierende, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie ein Privatdozent – zu Wort kommen und nehmen die Reformvorschläge aus ihrer Sicht unter die Lupe. Ein zweiter Teil versammelt Beiträge, die sich dem Thema unter einer bestimmten Fragestellung oder Perspektive nähern. Durch diese Beiträge wird die Diskussion um gesellschaftstheoretische und wissenschaftssoziologische Dimensionen, um Genderperspektiven sowie um konkrete Erfahrungen, die mit bisherigen Strukturreformen bereits gemacht wurden, erweitert.

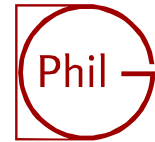
*Daniel Kersting ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Philosophie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Vertreter des Mittelbaus im erweiterten Vorstand der DGPhil.*



**Mitteilungen**

Herbst 2018 — Nr. 41

# Teil I: Kommentare aus unterschiedlichen Statusgruppen



**Die Lehre nicht vergessen! – Die Strukturreform aus studentischer Perspektive** (Fabian Korner, Sophie Trautmann, Isabell Christin Welle, Antonia Janisch)

Kommt es zu Umstrukturierungen in den philosophischen Instituten, sind aus studentischer Perspektive die Faktoren Mitbestimmung und Qualität der Lehre maßgeblich. Diese Aspekte werden von dem Positionspapier der DGPhil und der GAP jedoch kaum berücksichtigt, obwohl die Lehre einen Großteil der tagtäglichen Arbeit an akademischen Instituten einnimmt. Wir fragen uns, ob die Lehre gemäß der beiden vorgeschlagenen Modelle – Tenure-Track-Modell (TTM) oder Lecturer-Modell (LM) – sich verbessert, aufrechterhalten werden könnte oder sich sogar verschlechtert.

Die Qualität von Lehre bemisst sich unserer Ansicht nach zunächst an ihrer inhaltlichen und methodischen Vielfalt. Qualitätvolles Lehren kombiniert dabei Methoden klassischer Lehre mit Ansätzen des digitalen Lehrens, um Inhalte in einer zeitgemäßen Art zu präsentieren. Die Lehrinhalte sollten aktuell und interdisziplinär angelegt sein. Unter Aktualität verstehen wir den Einbezug der zur Lehrzeit stattfindenden Fachdebatte sowie die Berücksichtigung von gesellschaft-

lich relevanten Themen. Die Philosophie kann dabei wie kaum eine andere Disziplin eine Vielzahl an Fachperspektiven mit einbeziehen und kritisch hinterfragen. Interdisziplinäre Lehre zeichnet sich unserer Meinung nach also vor allem durch Konzepte aus, die verschiedene Fachrichtungen und Fächer zusammenbringen sowie von Dozierenden dieser Disziplinen gemeinsam gestaltet wurden. Gute Lehre ist weiterhin durch ein enges professionelles Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden charakterisiert, wodurch sich beide gegenseitig voranbringen und stetig weiterentwickeln.

Im Folgenden möchten wir argumentieren, dass beide Modelle zu einer Verschlechterung der Lehrsituation nach den eben genannten Kriterien führen würden.

Das TTM soll zu einer Erhöhung der Anzahl an Professor\*innen in den Instituten führen. Die dabei umzuverteilenden Gelder bewirken aber, dass insgesamt weniger Mitarbeiterstellen vorhanden sind, was den ohnehin schon schlechten Betreuungsschlüssel noch weiter verschlechtert. Im TTM sind es 40 % weniger Stellen als bisher – im Vergleich dazu beläuft sich die Differenz beim LM auf 20 %. Hinzu kommt ein mittelfristiges Fehlen von Lehrdeputat, für das kein Ausgleich vorgesehen ist. Einzelne Personen müssten also mehr Lehre leisten oder es würde mehr Lehre

über Lehraufträge eingekauft. Das Verteilen von mehr Lehraufgaben auf weniger Personen kann auch keine Lösung für das Wegfallen von Lehrdeputat sein.

Ebenso leistet das TTM einer stärkeren Spezialisierung der einzelnen Lehrpersonen Vorschub. Diese Tendenz wirkt vermutlich der Interdisziplinarität der Lehre entgegen; Spezialist\*innentum könnte ein Effekt dieser Entwicklung sein. Für ein breites und womöglich interdisziplinäres Lehrangebot ist es aber notwendig, dass die Kenntnisse, Forschungsinteressen und Forschungsmöglichkeiten der einzelnen Lehrenden so breit wie möglich differenziert sind.

Gute Lehre wird maßgeblich durch ein enges, professionelles Verhältnis von Lehrenden und Lernenden gewährleistet. Dies kann allerdings nur dann geschehen, wenn die Gesamtzahl an Lehrenden im Verhältnis zum Lehrdeputat nicht weiter reduziert wird. Eine mögliche Reduktion von Lehrdeputat bei einem Umbau des Systems sollte auch nicht von Lehrbeauftragten aufgefangen werden, da ein gutes Betreuungsverhältnis auch Zeit verlangt, die bei der aktuellen Besoldung von Lehraufträgen nicht gewährleistet werden kann. Die Lehrstellen müssen also ordentlich finanziert sein, um genügend Zeit zur Beschäftigung mit Haus- und Abschlussarbeiten oder für Fachgespräche mit den Studierenden

**Mitteilungen**

Herbst 2018 — Nr. 41

zu haben. Gute Lehre lebt letztlich von einem offenen Kommunikationsverhältnis zwischen beiden Parteien und wird dadurch erschwert, dass Lehrende parallel weitere Arbeiten ausführen müssen. Damit an dieser Stelle keine Missverständnisse aufkommen: Wir fordern keine reinen Lehrstellen. Wer nur noch lehrt, hat keine Zeit mehr zum Forschen. Deshalb widersprechen reine Lehrstellen dem humboldtschen Bildungsideal der Einheit von Forschung und Lehre – ein Ideal, das wir für unverzichtbar halten.

Weiterhin möchten wir noch darauf hinweisen, dass in beiden Modellen die Beteiligung der Studierenden gewährleistet werden muss. Die Studierenden sind diejenigen, die auf eine gute Lehre angewiesen sind. Da sie tagtäglich mit unterschiedlichen Varianten der Lehre in Kontakt kommen, können sie die Qualität der Lehre durchaus gut beurteilen und Ideen zu ihrer Verbesserung liefern. Wünschenswert fänden wir deshalb ein verstärktes Stimmrecht bis hin zu einem Veto-

recht der Studierenden bei der Entfristung lehrintensiver Stellen.

Zusammenfassend begrüßen wir die Diskussion um eine Neuausrichtung der philosophischen Institute, weisen aber darauf hin, dass insbesondere die Qualität der Lehre nicht darunter leiden darf, die unserer Meinung nach im Positionspapier von DGPhil und GAP noch zu wenig berücksichtigt wurde. Auch muss sich über Lehrbeauftragte, außerplanmäßige Lehrende, unbezahlte Lehrkräfte und Privatdozent\*innen unterhalten werden, die einen wesentlichen Teil der universitären Lehre ausmachen und bei einem solch umfassenden Prozess der Veränderung ebenso einbezogen werden und mitgestalten sollten. Das Problem, wie der hohen Nachfrage von gut qualifizierten Wissenschaftler\*innen auf nur sehr wenige Stellen Rechnung getragen werden soll, wird unserer Meinung nach von beiden Modellen nicht zufriedenstellend gelöst. Dennoch begrüßen wir grundsätzlich sehr das Bestreben, eine Struktur zu etab-

lieren, die Angestellten mehr Sicherheit und Planbarkeit ermöglicht.

*Fabian Korner vertritt die Bundesfachschaftentagung*

*Philosophie e.V., Sophie Trautmann ist*

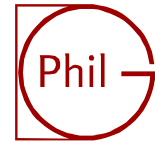
*Studierendenvertreterin im erweiterten Vorstand der*

*DGPhil, Isabell Christin Welle und Antonia Janisch gehören*

*dem Fachschaftsrat Philosophie der Friedrich-Schiller-Universität Jena an.*

**Freie Zeit zum Forschen oder breitgefächerte Ausbildung? – Das britische und amerikanische Modell aus Promovierenden-Sicht** (Amin Ebrahimi Afrouzi im Gespräch mit Julia Schweers)

Amin Ebrahimi hat in Oxford und Cambridge Antike Philosophie studiert und promoviert in Berkeley in Rechtsphilosophie. Julia Schweers hat ihn danach gefragt, wo er aus Sicht der Promovierenden die Vorzüge und Nachteile des US-amerikanischen Tenure-Track- und



## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41





des britischen Lecturer-Modells sieht.

*JS: Welche Unterschiede zwischen dem amerikanischen und britischen Modell sind denn im Alltag am meisten zu spüren?*

AE: Ich denke, dass es keinen Unterschied macht, ob man sich nach der Promotion auf eine britische Lecturer- oder auf eine amerikanische Tenure-Track-Stelle bewirbt; beide bieten Aussicht auf Verstetigung und Aufstieg. (Aufzupassen ist hier mit der Terminologie, denn US-Lecturer-Stellen unterscheiden sich grundsätzlich von ihren britischen Namensvettern.) Für Doktorand\*innen liegt der größte Unterschied zwischen dem amerikanischen und dem britischen Modell in der Finanzierung der Promotion und im Lehrdeputat. Hier in den USA finanziert in der Regel die Universität die Promotion. In Großbritannien hingegen ist man gänzlich auf Stipendien angewiesen – entweder das Institut bietet eines an oder man muss sich bei Stiftungen um Promotionsstipendien bewerben.

*Das heißt, für Promovierende ist das amerikanische System dem deutschen ähnlicher?*

Nein, das kann man so nicht sagen. Deutsche Promotionsstellen haben den großen Vorteil, dass sie keine oder nur wenig Lehrtätigkeit verlangen. In den USA wird hingegen die Promotion durch eine Mischung aus Grundfinanzierung durch die Universität (»fellowship«), Drittmitteln und Lehrtätigkeit bestritten – und das heißt eben auch: Prüfungskorrekturen, Sprechstunden und Seminarvorbereitung. Hinzu kommen je nach Absprache mit

der/dem Professor\*in, der/die die zugehörige Vorlesung hält, noch fünf bis sechs Semesterwochenstunden Unterstützung bei der Vorlesung und Übernahme von Vertretungen. So kommen schnell 20 Arbeitsstunden pro Woche zusammen, was die Höchstbelastung ist, die unsere Gewerkschaft, die »Student-Workers Union« (<http://www.uaw2865.org/>) ausgehandelt hat. Und wenn man dann noch hinzunimmt, dass wir in den ersten zwei bis drei Promotionsjahren verpflichtet sind, selbst Seminare zu besuchen und Prüfungen abzulegen, dann bleibt für die eigentliche Forschungsarbeit nur noch wenig Zeit.

*Dafür ist die Regelpromotionszeit aber auch länger als in Deutschland, oder?*

Ja, vorgesehen sind in den USA fünf bis sieben Jahre. Das führt dazu, dass es dort erheblich schwerer ist, nach der Promotion einen Berufsweg außerhalb der Uni einzuschlagen.

*Ist man denn in Großbritannien auch Teil des Lehrpersonals?*

Nein, dort steht das Forschungsprojekt im Zentrum der Promotion. Zu lehren ist dort für Promovierende weniger eine Frage der Finanzierung als des Prestiges. Das hat auf jeden Fall den Vorteil, dass die Promotionszeit kürzer ist – in Großbritannien beträgt die vorgesehene Regeldauer der Promotion nur drei Jahre.

*Das heißt also, dass das deutsche Promotionsystem die Vorzüge des britischen und des amerikanischen vereint?*

Zumindest verbindet es die beiden großen Vorteile, dass die Promotion finanziert wird und vergleichsweise kurz ist. Einen entscheidenden Nachteil hat die deutsche Promotion jedoch:

Im Gegensatz zu den meisten Promotionsstellen in Deutschland werde ich nämlich nicht aus dem Forschungsbudget eines einzelnen Lehrstuhls finanziert, sondern vom Institut als Ganzem. Oft steht zu Beginn der Promotion noch nicht einmal fest, wer letztendlich die Dissertation betreuen wird. Das macht Promovierende in den USA deutlich unabhängiger von Professor\*innen als in Deutschland, beugt so potenziellem Machtmissbrauch vor und schafft in der Regel ein sehr angenehmes Klima am Institut. Britische Institute haben sogar noch flachere Hierarchien. Dort ist man als Doktorand\*in nicht nur finanziell von der/dem Betreuer\*in unabhängig, sondern Arbeiten werden darüber hinaus von einem anonymen Prüfungskomitee bewertet. Der/die Betreuer\*in steht dadurch in keinerlei Rollenkonflikt und ist ausschließlich Mentor\*in.

*Und wie ist das Verhältnis unter den Promovierenden? In Deutschland befürchten manche, dass die Einführung des Tenure-Track-Modells die Konkurrenz unter Promovierenden verschärft.*

Warum? Wie hart umkämpft eine Professur ist, hängt doch nicht vom System ab, sondern vom Verhältnis der offenen Stellen zu der Anzahl der Bewerber\*innen. Wenn ich darum weiß, dass dieses Verhältnis schlecht ist, fühle ich mich doch nicht weniger unter

Druck, nur weil noch die Habilitation dazwischengeschaltet ist.

Ich habe sowohl in Großbritannien, als auch in den USA immer ein sehr kollegiales Verhältnis mit Kommiliton\*innen gehabt, aber das ist, denke ich, eher eine Frage der Institutskultur als des Systems.

*Was könnte denn aus deiner Sicht das deutsche Universitätssystem von den USA und Großbritannien lernen?*

Viele sagen, der große Vorteil der Promotion in den USA läge darin, dass man als Doktorand besser auf die Professur vorbereitet wird. Schließlich besucht man selbst noch Seminare und muss Prüfungen in mehreren Teildisziplinen ablegen. Dadurch ist man – so das Argument – nicht nur in einem kleinen Spezialgebiet sachkundig, sondern hat am Ende der Promotion ein breiteres Spektrum an Publikationen und kann im Prinzip zu jeder Teildisziplin eine Einführungsvorlesung geben. Ich bin mir allerdings mittlerweile nicht mehr so sicher, ob das wirklich ein Vorteil ist, denn es verschult die ersten Promotionsjahre und zieht die gesamte Promotion in die Länge. Außerdem bekommen trotzdem viele Absolvent\*innen keine Tenure-Track-Stelle im direkten Anschluss an die Promotion, sondern machen stattdessen Postdocs.

Ich denke also, dass deutsche Universitäten ihre vergleichsweise kurzen, auf ein Forschungsprojekt fokussierten Promotionen beibehalten und diese im Gegensatz zu Großbritannien auch weiter finanzieren sollten. Die Promotion wäre ideal, wenn sie nicht nur Finanzierung, sondern auch stärkere Unab-

hängigkeit böte. Die Lehrstuhlgebundenheit halte ich deshalb für reformbedürftig. Einen einfachen ersten Schritt, das hierarchische Gefälle zu mindern und Machtmissbrauch zu verhindern, bietet die Übernahme des britischen Benotungssystems.

Sowohl im US-amerikanischen, als auch im britischen System steht man nach der Promotion unter großem Aufstiegsdruck, gerade in Oxford und Cambridge auch finanzieller Art (vgl. diesen Artikel im Guardian aus dem Jahre 2015: <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2015/nov/20/only-the-rich-can-afford-to-work-at-oxford-and-cambridge>). Wenn deutsche Institute anständig bezahlte, auf Dauer ausgerichtete Mittelbaustellen mit humanen Arbeitszeiten schüfen, wäre das großartig. Sie wären damit meines Erachtens Vorreiter.

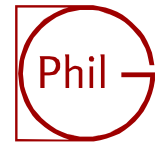
*Julia Schweers steht am Ende ihres Masterstudiums »Gesellschaftstheorie« an den Universitäten Jena und Berkeley und ist stellvertretende Studierendenvertreterin im erweiterten Vorstand der DGPhil. Amin Ebrahimi Afrouzi promoviert im JD-PhD-Programm des Instituts für Rechtswissenschaften an der Universität Berkeley.*

### **Was kommt nach dem Mittelbau? – Ein Kommentar zum Positionspapier aus Postdoc-Perspektive (Dr. Marina Martinez Mateo)**

Es besteht kein Zweifel: Der akademische »Mittelbau« muss abgeschafft werden. Diese Vorstellung einer Art »Mittelding« zwischen

Ausbildung und Professur, einer Übergangszeit, die nur darauf ausgerichtet ist, überwunden zu werden, legt nahe, dass der Status einer vollwertigen Wissenschaftlerin erst mit der Professur beginnt. In der Tat entspricht diese Vorstellung genau der Arbeitssituation des akademischen Mittelbaus im gegenwärtigen Lehrstuhlssystem. Die Kombination aus in der Regel befristeten Stellen und Wissenschaftszeitvertragsgesetz zwingt junge Wissenschaftler\*innen dazu, alle Energien darauf zu richten, den Status des Mittelbaus schnell wieder zu verlassen. Insofern ist das Positionspapier von DGPhil und GAP, ebenso wie andere aktuelle Initiativen, die darauf zielen, neue Arbeitsstrukturen zu entwickeln, unbedingt begrüßenswert. Aus Perspektive des derzeitigen Mittelbaus habe ich jedoch zwei Anmerkungen:

1. Weder das Positionspapier noch andere derzeit diskutierte Entfristungsmodelle berücksichtigen Drittmittelstellen oder Stipendien. Im Papier werden sie sogar explizit befürwortet, da sich darauf »alle bewerben können, die nach der Promotion nur vorübergehend an der Universität bleiben möchten« (S. 3) – das heißt, all jene, die keine Stelle an einem Institut bekommen. Diese Hoffnung entspricht klarerweise nicht der Arbeitsrealität des wissenschaftlichen Mittelbaus. Schließlich sind diejenigen, die klassische Landesmittelstellen innehaben, eine (vergleichsweise privilegierte) Minderheit, während sich eine ganze Reihe nicht-professoraler Wissenschaftlerinnen über selbst oder anderweitig eingeworbene Projekte eigenfinanzieren muss. Dies hat wenig damit zu tun,



## **Mitteilungen**

Herbst 2018 — Nr. 41



dass diese »nur vorübergehend« an der Universität arbeiten möchten, sondern damit, wo das Geld liegt. Die Nachteile für jene, die sich über Drittmittel und Stipendien finanzieren, liegen etwa darin, dass ihnen die institutionelle Anbindung fehlt, sowie darin, dass ihre Stellen in der Regel kurzfristiger wie arbeitsrechtlich mangelhafter abgesichert sind. Ein Modell »nachhaltiger Nachwuchsförderung«, das dazu nichts zu sagen hat, kann diese – bereits gegebene – Spaltung nur vertiefen.

2. Die Kritik am Lehrstuhlmodell sollte den »Schutzraum«, den die klassischen Lehrstühle bieten konnten, nicht außer Acht lassen. Bei aller Sympathie für die Vorstellung eines »echte[n] Institutsteam[s], das die Gremienarbeit, die Durchführung von Tagungen und andere Arbeiten als Gemeinschaftsaufgaben wahrnimmt« (S. 4), wäre ich doch skeptisch gegenüber der Idee, dass das gesamte Institut alles gemeinsam entscheidet – insbesondere wenn es um inhaltliche Schwerpunktsetzungen geht, wie dies in der Planung von

Tagungen und der Gestaltung der Lehre geschieht. Die Gefahr liegt darin, dass sich so bestimmte – eben konsensfähige – Themen durchsetzen und andere – eher spezielle, randständige – Themen letztlich außen vor bleiben. Insbesondere bei einer – in ihren Gegenständen wie Methoden – so diversen wie auch uneinigen Disziplin wie der Philosophie sollte diese Gefahr ernstgenommen werden. Sollen die Lehrstühle – in ihrem traditionellen Sinn als relativ autonome Arbeitseinheiten – abgeschafft werden (das sollten sie natürlich!), braucht es daher alternative Arbeitsformen zwischen der einzelnen Wissenschaftlerin und dem ganzen Institut. Diese sollten möglichst ebenso autonom operieren und darin Raum schaffen können, damit auch solche Themen der Philosophie erhalten bleiben, die sich auf Institutsebene nicht realisieren ließen.

*Dr. Marina Martinez Mateo ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Philosophie der Goethe-Universität Frankfurt.*

### **Das gemeinsame Positionspapier zur Nachhaltigen Nachwuchsförderung – aus Sicht der Privatdozentinnen und Privatdozenten** (apl. Prof. Dr. Günter Fröhlich)

Angefangen hat es 2002 mit der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes, mit dem die Habilitation abgeschafft werden sollte. Das Gesetz sah vor, dass die wissenschaftliche Leistung der Habilitation für eine Berufung auf eine Professur nicht mehr berücksichtigt werden durfte. Obwohl klar war, dass das Bundesverfassungsgericht die Regelung kippen würde (es hat sie denn auch als verfassungswidrig eingestuft) exekutierten die großen Forschungseinrichtungen (allen voran die DFG) die geplante Regelung, indem Habilitationen für eine gewisse Zeit nicht mehr als förderungswürdig eingestuft wurden.

Die deutschen Universitäten haben in den letzten zwanzig Jahren einen ungeheuren Strukturwandel durchgemacht, dessen



einzelne Schritte eine Karriereplanung an der Universität verunmöglicht haben. Wer in den letzten fünfzehn Jahren habilitierte, sah sich immer neuen Regelungen gegenüber, deren Neuerung insbesondere in der Einsicht bestand, dass der eigene bisherige akademische Weg obsolet geworden war. Natürlich kann man sich auf alles auch neu einstellen; doch der Weg zur Habilitation ist lang, und die Strukturen ändern sich fortlaufend. Die neuen Karrierestrukturen zeichneten sich regelmäßig dadurch aus, dass die Nachwuchsförderung verbessert werden sollte, indem die begrenzten finanziellen Mittel vermehrt in die akademische Stufe fließen sollten, die man gerade hinter sich gebracht hatte.

Manche hatten Glück, und es ergab sich für sie dennoch eine Möglichkeit – andere hatten eben Pech. Diese Umstände können freilich nicht dazu führen, den Versuch von Verbesserungen generell zu unterlassen. Dazu werden im Positionspapier zwei Möglichkeiten diskutiert, die aus unterschiedlichen Traditionen der angelsächsischen Universitätswelt stammen. Solche nur partiellen Übernahmen haben sich zwar meist nicht als besonders segensreich erwiesen, aber auch das spricht nicht per se gegen Neuerungen. Angesichts zeitlich langer Verläufe bis zur Habilitation werden fortwährende Strukturänderungen allerdings schnell zum persönlichen Problem. Je mehr finanzielle Mittel in die Nachwuchsförderung fließen, desto weniger bleibt für jene übrig, die die Qualifizierungsphasen schon durchlaufen haben. Solange sie nicht berufen sind, gelten sie zwar als akademischer Nachwuchs, Fördermöglichkeiten gibt es für sie in der Regel allerdings

keine mehr. Wegen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterliegen sie möglicherweise sogar einem faktischen Berufsverbot, wenn sie nach dem Studienabschluss bereits zwölf Jahre lang an der Universität beschäftigt waren.

Da Tenure-Track-Modelle im Wesentlichen Verstetigungsprogramme für noch nicht Vollqualifizierte darstellen, wirken sie sich auf die Situation von Privatdozentinnen und Privatdozenten immer negativ aus. Aus ihrer Sicht sind Modelle mit Lecturer-Stellen zu bevorzugen, da sie sich prinzipiell auf solche bewerben können. Allerdings müsste der Gesetzgeber dazu erst die Personalkategorien schaffen. Eine Entscheidung zwischen beiden Varianten ist aber immer auch ein hochschulpolitischer Richtungsentscheid in der Frage, ob man überhaupt einen akademischen Mittelbau möchte (wie in GB) oder eben nicht (wie in den USA).

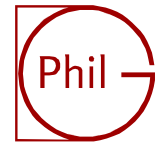
Die Ideallösung ist eine eierlegende Wollmilchsau: Jede generelle Regelung muss sich angesichts realer und persönlicher Lebenssituationen, Forschungsinteressen und Karriereverläufen zwischen Innovation oder Tradition verorten, ebenso aber angesichts der Ausrichtung auf Forschung oder Lehre, Sicherheit oder Flexibilität, Abbau oder Beibehalten von hierarchischen Strukturen. Ein weiteres erhebliches Problem liegt in den enormen Lohn- und Vergütungsunterschieden, z.B. bei universitären Lehraufträgen. Regierungen und Wissenschaftsministerien erwecken den Eindruck, alles immer aufs Beste auszutarieren und beide Optionen mit den gleichen Energien zu verfolgen. Finanzbedarf und Finanzvolumen liegen an den deutschen

Universitäten aber weit auseinander: Die Förderung der Lehre wird ohnehin stets kleingeschrieben, obwohl das Gegenteil behauptet wird. Oder: Die frühestmögliche Karriereplanung steht nach Bekunden gleichrangig mit der allergrößten Flexibilität.

Tatsächlich allerdings scheint jede Neuerung politisch dazu verwendet zu werden, um Geld einzusparen: Die Kostenneutralität bei der Umstellung von C- auf W-Besoldung ging zu Lasten der in W Eingruppierten, weil man die Altersstufenregelung in C nicht mitberechnet hatte. Die Juniorprofessur im Tenure-Track-Verfahren spart über Jahre Mittel. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verhindert, dass befristet Beschäftigte jemals die höchsten tariflichen Erfahrungsstufen erreichen können. Die flexible Befristung führt immer wieder dazu, dass berufliche Unterbrechungen in Kauf genommen werden müssen, um bei Neueinstellungen wieder in Erfahrungsstufe 1 beginnen zu können (unabhängig von der vorherigen Berufserfahrung). Das Mantra, Neuerungen dürften nie dazu verwendet werden, Kosten einzusparen, ist so fromm wie naiv.

Denen, die sich der Mühe unterzogen haben, ein solches Papier zu erarbeiten und diskutieren zu lassen, gehört unser ausdrücklicher Respekt. Es ist dort vieles an Argumenten und Überlegungen zusammengetragen, das weiteres Nachdenken grundlegt, aber letztlich eben auch erfordert. Wer den akademischen Nachwuchs fördern will, sollte jedoch gerade die Gesamtsituation an den Universitäten nicht vergessen.

*Günter Fröhlich ist Privatdozent am Institut für Philosophie der Universität Regensburg.*



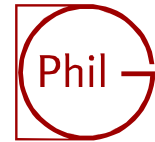
## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41



# Teil II:

## Übergreifende Perspektiven



### Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41

**Förderung von Postdoktorand\*innen und Geschlechtergerechtigkeit** (für SWIP Germany e.V.: Dr. Christine Bratu, Prof. Dr. Lisa Herzog, Dr. Silvia Jonas, Dr. Insa Lawler, Dr. Anna Wehofsits, Dr. Christiana Werner)

SWIP Germany begrüßt, dass sich die beiden großen philosophischen Gesellschaften in Deutschland gemeinsam für die nachhaltige Förderung von Postdoktorand\*innen einsetzen wollen. Im Folgenden wollen wir einen konstruktiven Beitrag zu dieser lange überfälligen Diskussion liefern, der die Situation von Frauen\* in der akademischen Philosophie im deutschsprachigen Raum besonders berücksichtigt (für eine längere Version vgl. [http://swip-philosophinnen.org/wp-content/uploads/2018/09/SWIP\\_Stellungnahme\\_Positionspaper.pdf](http://swip-philosophinnen.org/wp-content/uploads/2018/09/SWIP_Stellungnahme_Positionspaper.pdf)). Die Verfasser\*innen des Positionspapiers von DGPhil und GAP sind sich sicherlich darüber im Klaren, dass die Situation von Frauen\* in der akademischen Philosophie Besonderheiten aufweist, u.a. aufgrund ihrer andauernden Unterrepräsentation. Da diese im Positionspaper aber nicht explizit thematisiert werden, wollen wir dies hier nachholen.

Ohne in Essenzialismus zu verfallen oder zu beanspruchen, den Erfahrungen al-

ler Frauen\* in der akademischen Philosophie gleichermaßen gerecht zu werden, scheinen uns die folgenden Besonderheiten, die die Situation von Frauen\* in der akademischen Philosophie mit beeinflussen, erwähnenswert:

- Nach wie vor sind Frauen\* in höherem Maße als Männer durch Familienpflichten (etwa die Sorge um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) belastet, so dass sie – selbst wenn sie es wollten – nicht ihre gesamte Zeit und Energie in ihre akademische Karriere investieren können.
- Nach wie vor konfligiert es mit sozialen Normen, die an das Verhalten von Frauen\* angelegt werden, wenn Frauen\* selbstbewusst, bestimmt und fordernd auftreten – aber im gegenwärtigen kompetitiven Klima der akademischen Philosophie sind diese Eigenschaften oft notwendig, um voranzukommen.
- Frauen\* verfolgen häufiger konservative Entwicklungsstrategien, indem sie sich etwa nicht auf Stellen bewerben, auf deren Profil sie nicht zu 100 % passen, oder indem sie länger an Texten feilen, bevor sie sie zur Publikation einreichen.

Das Positionspaper schlägt die Umwandlung von befristeten Stellen in Dauerstellen vor und stellt damit mehr Planungssicherheit in Aussicht. Dies ist ein sinnvoller Ansatz, wobei allerdings die folgenden Aspekte beachtet werden sollten:

- Um das Ziel der Planungssicherheit nicht zu unterminieren, müssen die Kriterien für das Erlangen von Dauerstellen bzw. Lebenszeitprofessuren (»Tenure«) transparent formuliert und bindend sein. Zudem muss klar sein, wer genau über die Vergabe von Tenure entscheidet, so dass keine neuen diffusen Abhängigkeitsverhältnisse entstehen. Die Kriterien sollten den Besonderheiten philosophischen Arbeitens (z.B. Verfassen von Monographien, tendenziell niedrigere Drittmittelsummen als in anderen Fächern) Rechnung tragen; auch sollte bei der Evaluation der Publikationen nicht deren Menge, sondern deren philosophische Qualität ausschlaggebend sein.
- Bei der Schaffung neuer W1-Stellen mit Tenure-Track sollte nicht vergessen werden, dass vielen Postdoktorand\*innen nach wie vor die Habilitation als Entwicklungsstrategie angeraten wird. Daher sollte sichergestellt werden, dass sich auch habilitierte



Personen oder ältere Wissenschaftler\*innen auf die neuen W1-Stellen bewerben können und sie nicht dafür »bestraft« werden, die bisher gängige Qualifikationsstrategie verfolgt zu haben.

- Bei der Schaffung von Mitarbeiter\*innenstellen mit Entfristungsoption (MmE) sollte darauf geachtet werden, dass diese nicht zu zweitklassigen Beschäftigungsverhältnissen werden und Personen auf diesen Stellen nicht nur rechtlich, sondern auch effektiv die Möglichkeit haben, sich für eine reguläre Professur zu qualifizieren. Zudem sollte im Auge behalten werden, ob sich bei der Besetzung dieser Stellen ein Gender-Bias einschleicht, und falls ja, sollte ermittelt werden, woran dies liegt, und ggf. gegengesteuert werden.
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu fördern, sollte bei allen akademischen Stellen – insbesondere den neu zu schaffenden MmE und W1-Professuren – darauf geachtet werden, dass Teilzeitarbeit möglich ist und für jene, die sie in Anspruch nehmen möchten, keine nachteiligen Folgen hat.

Da das Positionspapier die nachhaltige Nachwuchsförderung zum Ziel hat, wollen wir abschließend darauf hinweisen, dass die Schaffung zusätzlicher entfristeter Stellen hierfür sicher notwendig, aber nicht hinreichend ist. Entscheidend ist zudem, in der akademischen Philosophie auf ein inklusives und faires Klima hinzuwirken, das der besonderen Situation unterrepräsentierter Gruppen (wie aktuell noch Frauen\*) Rechnung trägt. Praktische Vorschläge dazu, wie

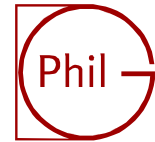
dies umzusetzen wäre, finden sich bspw. im Good Practice Guide, den SWIP Germany e.V. erstellt hat (<http://swip-philosophinnen.org/good-practice-guide/>).

*SWIP Germany e.V. wurde 2012 in Berlin gegründet. Zweck des Vereins ist die Förderung der Gleichstellung von wissenschaftlich tätigen Frauen im Rahmen der Philosophie im universitären und wissenschaftlichen Bereich.*

### **Anreize für eine Departmentstruktur** (Prof. Dr. Jule Specht)

Die Departmentstruktur ist in der breiten, öffentlichen Diskussion angekommen. Immer mehr Menschen an Universitäten setzen sich mit der Frage auseinander, wie Gelder und Stellen im Wissenschaftssystem verteilt werden müssen, damit gute Forschung und Lehre unter guten Beschäftigungsbedingungen möglich werden. Betroffen ist dabei nicht nur die Philosophie: Die Debatte findet auch in Volkswirtschaftslehre und Politikwissenschaft, Germanistik und Theologie, Medizin und Geschichtswissenschaft statt. Das Lehrstuhlsystem mit wenigen Professuren an der Spitze und einer großen Zahl abhängig und befristet beschäftigter Wissenschaftler\*innen im Mittelbau führt nämlich fächerübergreifend zu den gleichen Problemen: langen und unsicheren Karrierewegen, einschränkenden Abhängigkeiten vom Lehrstuhl und oftmals schwierigen Beschäftigungsbedingungen.

Das Positionspapier zur nachhaltigen Nachwuchsförderung der beiden großen Fachgesellschaften der Philosophie ist aus



## **Mitteilungen**

Herbst 2018 — Nr. 41



mindestens zwei Gründen ein großer Gewinn für die Debatte über die Departmentstruktur: Zum einen stellt es mithilfe konkreter Kalkulationen, die an die Situation der Philosophie angepasst sind, dar, dass ein Strukturwandel nicht nur denkbar, sondern machbar ist. Damit wird die Brücke von der hochschulpolitischen Vision eines gerechteren Wissenschaftssystems hin zur praktischen Umsetzung geschlagen. Zum anderen werden zwei Modelle gegenübergestellt und dabei der zentrale Vorteil des Tenure-Track-Modells gegenüber des Lecturer-Modells deutlich, nämlich die höhere Anzahl an gleichberechtigten Professuren und die damit einhergehende Weisungsunabhängigkeit der Wissenschaftler\*innen.

Darauf aufbauend steht nun die Umsetzung des Wandels hin zur Departmentstruktur an. Zwei Beobachtungen scheinen mir dabei besonders relevant: Zum einen benötigt ein Strukturwandel eine kritische Masse an Mitstreiter\*innen. Institute, denen diese Reform bereits gelungen ist oder die auf dem besten Weg dorthin sind, zeichnen sich häufig durch große Offenheit und großes gegenseitiges Vertrauen über Statusgruppen hinweg aus. Beides kann sich dann entwickeln, wenn gemeinschaftlich an Umsetzungskonzepten gearbeitet wird, die den Eigenheiten des Faches und des Hochschulstandortes gerecht werden und so die Mehrheit der Menschen am Institut überzeugen.

Zum anderen wird sich ein Strukturwandel dieser Tragweite jedoch kaum im Konsens umsetzen lassen. Möchte man einerseits niemanden per Mehrheitsentscheid zur Reform zwingen, andererseits aber auch nicht dauer-

haft durch Bedenkenträger\*innen gebremst sein, bietet sich die Schaffung von Anreizen an. Ein Anreiz könnte eine Lehrdeputatsreduktion von neun auf sechs Semesterwochenstunden für die Lehrstuhlinhaber\*innen sein, die ihre Mitarbeiter\*innen-Stellen zur Schaffung zusätzlicher Professuren zur Verfügung stellen. Damit ginge der Wandel hin zur international üblichen Departmentstruktur auch mit einer Anpassung des Lehrdeputats an ein international übliches Niveau einher. Gleichzeitig würde durch diese Lehrentlastung den Bedenken Rechnung getragen, dass Professor\*innen ohne Unterstützung ihrer Lehrstuhlmitarbeiter\*innen kaum mehr zur Forschung kämen.

Zusammen mit vier weiteren Mitgliedern der Jungen Akademie habe ich gezeigt, dass der Wandel von der Lehrstuhl- zur Departmentstruktur kostenneutral möglich ist. Über die Aufwertung von befristeten Postdoc-Stellen zu Tenure-Track-Professuren ließe sich die Zahl der Professuren in Deutschland fast verdreifachen, ohne gleichzeitig die angebotene Lehre reduzieren zu müssen. Sollen jedoch Anreize in Form von Lehrdeputatsreduktionen ermöglicht werden, muss gegebenenfalls mehr Geld investiert oder neue Stellenkategorien geschaffen werden. Um dabei weitere Hierarchien zu vermeiden und Forschung und Lehre gleichermaßen zu würdigen, wäre zum Beispiel – als eine von mehreren Möglichkeiten – die Einführung von Professuren mit dem Schwerpunkt Forschung (Lehrdeputat: 6 SWS) und Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre (Lehrdeputat: 12 SWS) denkbar.

*Jule Specht ist Professorin für Persönlichkeitspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und Mitglied der Jungen Akademie.*

### **Jenseits des Lehrstuhlprinzips: Chancen für Entfristung und Demokratie (Prof. Dr. Tilman Reitz)**

Seit sich das Muster der wettbewerblichen Forschungsfinanzierung durchgesetzt hat, ist das deutsche Hochschulsystem in Schieflage geraten. Die hierzulande immer schon schlechte, zugleich abhängige und ungesicherte Stellung des »wissenschaftlichen Nachwuchses« hat sich zu massenhafter Prekarität ausgeweitet. Daher mehren sich Reformvorschläge, etwa von der Jungen Akademie, die Departmentstrukturen ohne »Mittelbau« fordert, von der GEW oder vom Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft, die entfristete Beschäftigung auf breiterer Basis und in demokratisch selbstverwalteten Instituten verlangen. Das nun vorliegende Papier der philosophischen Fachgesellschaften zeigt, dass eine Umstellung in beide Richtungen kosten- und lehrdeputatsneutral im Rahmen des geltenden Hochschulrechts möglich wäre. Dies ist über die Philosophie hinaus wegweisend. Ich will erörtern, welches der vorgestellten Modelle größere Vorteile bietet, und eine Ergänzung anregen, die doch den Rechtsrahmen berührt. Besonders wichtig ist mir dabei ein (mehr als) quantitativer Gesichtspunkt, der in den Entwürfen kaum zur Sprache kommt: die Frage, wie viele Menschen wissenschaftlich tätig werden (und was dies für Vielfalt und Gleichberechtigung in



### **Mitteilungen**

Herbst 2018 — Nr. 41

der Wissenschaft bedeutet).

Das Tenure-Track-Modell orientiert sich am Vorbild der USA und entspricht den Vorschlägen der Jungen Akademie: Alle befristeten Planstellen werden in Professuren umgewandelt, die promovierte Wissenschaftler\*innen zunächst auf Zeit, im »Tenure Track«, und bei Bewährung auf Dauer, mit »Tenure«, besetzen. Die Zahl der (auch durch ihre längere Dauer exklusiveren) Stellen an einem Institut verringert sich dadurch spürbar: im philosophischen Rechenmodell von fünf Mitarbeiter\*innenstellen auf drei Professuren, im Modell der Jungen Akademie von 32 Stellen (bzw. 25 Vollzeitäquivalenten) incl. Professuren auf 17 Professuren. Aufgrund des hohen professoralen Lehrdeputats kann die Lehrleistung dabei jeweils sogar wachsen.

Im zweiten Modell, das die philosophischen Gesellschaften vorstellen, werden nach Vorbild der englischen Lecturers und Readers entfristete Stellen unterhalb der Professur geschaffen, die Beförderung durch höheres Gehalt oder Lehrentlastung ermöglichen. Auch dieser Ansatz ließe sich lehrdeputatsneutral umsetzen und böte dann mehr Personen Raum: Aus fünf befristeten würden im Beispiel vier auf Entfristung angelegte Mitarbeiter\*innenstellen. Der Personalverlust wäre also, wenn man die Stellendauer weiterhin ausklammert, geringfügig; das Modell passt allerdings schlechter zum deutschen Hochschulrecht.

Vergleichend urteilen die philosophischen Fachgesellschaften, »dass das Tenure-Track-Modell den Zielen einer nachhaltigen Nachwuchsförderung insgesamt besser entspricht« (14). Die angeführten Gründe

ergeben sich allerdings (ebenso wie komplementäre Vorteile des Lecturer-Modells) nur aus dem Abgleich mit dem geltenden Hochschulrecht; eine prinzipielle Abwägung fehlt. Das ist schade, weil der Vergleich eine Grundsatfrage einlädt, die auch für die Richtung kleiner Schritte wichtig ist: Will man eher wenige, gleichberechtigte Professuren oder möglichst viele, aber nicht gleichberechtigte entfristete Stellen schaffen?

Für die Lebendigkeit und soziale Durchlässigkeit der Wissenschaft ist m. E. klar die zweite Option vorzuziehen. Soziologisch wurde mehrfach – besonders eindrücklich in Christina Möllers Studie zu Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen – nachgewiesen, dass frühe Selektion dem »Nachwuchs« aus besser gestellten Elternhäusern weitere Vorteile verschafft. Offenbar wirken Habitus und Selbstvertrauen hier stärker als in Systemen, in denen man sich länger ausprobieren und bewähren kann. Vergleichbares könnte für paradigmatische Vielfalt gelten: Je breiter das Eingangsfeld in die Wissenschaft gestaltet ist, desto größer sind auch die Chancen, dass heterogene und heterodoxe Ansätze hervortreten. Wer diesen Vorteil erhalten bzw. aus dem gegenwärtigen Existenzkampf und Anpassungsdruck herauslösen will, sollte in Richtung Lecturer- und Reader-Modell gehen. Die Alternative der rein professoralen Institute sähe vermutlich so aus wie die Junge Akademie bereits heute: ein ausgesuchter, nur seltsam braver und homogener Club anerkannt Hochbegabter.

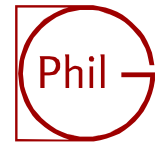
Die durchlässigere Variante hat allerdings das Folgeproblem, dass starke Macht- und Anerkennungsgefälle zwischen den

Professor\*innen und dem sonstigen wissenschaftlichen Personal erhalten bleiben. Sie müssten nicht immer dramatischer sein als die Gefälle zwischen Professor\*innen mit Tenure und auf dem Track befindlichem Nachwuchs (oder zwischen Kernbelegschaft und bloßen Projektmitarbeiter\*innen), verlangen aber Gegenmittel: eine Gleichstellung der verschiedenen Gruppen wissenschaftlich Arbeitender in allen Gremien akademischer Selbstverwaltung; demokratisch organisierte Kooperation an den Instituten. Wenn zudem alle Beschäftigten Möglichkeiten erhielten, phasenweise zwischen Forschung, Lehre und (Selbst-)Verwaltung zu wechseln, wäre die Professur vielleicht gar nicht mehr so begehrenswert – akademische Wissenschaft dafür umso mehr. Das deutsche Hochschulrecht müsste für diese Umstellungen reformiert oder endlich progressiv ausgelegt werden. Ohne Rechtswandel werden aber auch die wünschenswerten Versuche auf Institutsebene nicht nachhaltig sein.

*Tilman Reitz ist Professor am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.*

**Weder Spar- noch Homogenisierungsprogramm: Politik für die und nach der Personalstrukturreform** (Dr. Frieder Vogelmann)

Das gemeinsame Positionspapier zur »Nachhaltigen Nachwuchsförderung« kommt zur rechten Zeit, läuft doch die Debatte um die Personalstruktur an deutschen Universitäten



## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41



mit ihrer unrühmlichen Besonderheit eines prekären »Mittelbaus« fächerübergreifend auf Hochtouren. Dabei stehen endlich nicht mehr nur Analysen der allseits bekannten Misere im Vordergrund, sondern die Fragen, was zu tun ist und wie man die notwendigen Veränderungen durchsetzen kann. Am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Bremen sind diese Überlegungen bereits einen Schritt weiter gediehen als im Positionspapier, denn das Institut hat sich 2015 grundsätzlich (und einstimmig!) dafür ausgesprochen, eine Variante des Tenure-Track-Modells umzusetzen. Zwar hatten wir uns damals eine deutlich schnellere Umsetzung erhofft, aber die laufenden Gespräche mit der Hochschulleitung und der Bremer senatorischen Behörde für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz lassen uns hoffen, bald die letzten, überwiegend verwaltungstechnischen Hürden gemeinsam aus dem Weg räumen zu können.

Vor diesem Hintergrund kann ich zwar nicht von Erfahrungen mit den veränderten Personalstrukturen berichten, möchte aber aus Mittelbau-Perspektive drei Aspekte hervorheben, die für unseren Diskussionsprozess wichtig waren und sind und die auch für andere Institute eine zentrale Rolle spielen dürften, wenn sie ernsthaft in die Auseinandersetzung um eine Reform der Personalstruktur einsteigen – was angesichts der im Positionspapier referierten Bestandsaufnahme geboten ist.

### 1. Warum und wie haben wir uns für das Tenure-Track-Modell entschieden?

Die Diskussion begann auf Drängen des Mit-

telbaus im Institutsrat, der schließlich einen statusgruppenübergreifenden Ausschuss einberief. Der dort entwickelte Vorschlag wurde nach ausführlicher Debatte einstimmig angenommen. In klassischer Gremienarbeit also haben wir um einen Kompromiss gerungen, der aus Sicht des Mittelbaus gegenüber dem Lecturer-Modell vor allem zwei Vorteile hat: Erstens werden nur mit dem Tenure-Track-Modell die Hierarchien abgeschafft, die die gerne als »Nachwuchs« infantilisierten Forscher\*innen durchschnittlich bis zum 42. Lebensjahr auf unselbstständigen Positionen gefangen halten und eigenständige Forschung erschweren. Zweitens wird mit dem Modell frühzeitig berufliche Sicherheit geschaffen, ohne den Nachteil von verdauerten Mittelbaustellen in Kauf nehmen zu müssen, indem Mitglieder des Mittelbaus bei der Realisierung von Forschungsprojekten und -kooperationen sowie bei der Mitgestaltung von Studiengängen und von Instituten über wesentlich weniger Möglichkeiten und Rechte verfügen.

### 2. Wie werden die neuen Professuren ausgeschrieben und besetzt?

Doch selbst eine einstimmige Einigung auf eines der beiden Modelle lässt andere Konflikte ungelöst, ja schafft neue Kontroversen: allen voran die um die Denominationen der neuen Professuren. Eine für alle Beteiligten gerechte Lösung muss dabei insbesondere Rücksicht auf jene nehmen, die fürchten, die Reform der Personalstruktur könnte von bereits bestehenden subdisziplinären oder inhaltlichen Mehrheiten an einem Institut genutzt werden, um ihre Interessen durchzusetzen. Niemand

sollte durch Aufgeben eigener Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen seiner Gesprächs- und Forschungspartner\*innen beraubt werden. Damit legitime Meinungsverschiedenheiten über die fachliche Ausrichtung, die mit den neuen Berufungen unweigerlich einhergehen, nicht zu unveröhnlichen Konflikten mutieren oder Einzelne in die wissenschaftliche Isolation zwingen, ist es aus unserer Sicht sinnvoll, nicht nur auf kollegiale Tugenden zu hoffen, sondern jedes Mitglied des Instituts mit einem Vetorecht gegen Denominationsvorschläge auszustatten, um Konsensbereitschaft auf allen Seiten zu erzwingen. Mindestens ebenso wichtig ist es, die Evaluation für die Gewährung von Tenure anhand transparenter und vorab – d.h. bei der Berufung – festgeschriebener Kriterien zu regeln, so dass die Abschaffung feudaler Institutsstrukturen nicht unter der Hand neue Willkürräume eröffnet.

### 3. Einsparungen verhindern!

Zudem muss der fatalen Neigung in der deutschen Hochschulpolitik entschieden entgegengewirkt werden, jedweden Reformprozess als Sparprogramm zu missbrauchen. Schließlich erklärt sich ein Teil der Trägheit des gegenwärtigen, unhaltbaren Arrangements auch aus der begründeten Vorsicht, zu der eine jahrzehntelange strukturelle Unterfinanzierung alle Akteure erzogen hat. Um nur ein Beispiel zu nennen: Die neuen Tenure-Track-Professuren müssen neue Professuren sein, keine vorgezogenen Neubesetzungen von W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub>-Stellen, die auf diese Weise bequem heruntergestuft werden können. An dieser Stelle, ebenso wie bei der

Forderung nach dem Abbau von Hierarchien, ist Kompromissbereitschaft fehl am Platz.

Frieder Vogelmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOCIUM-Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen.



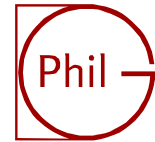
## Welcher Nachwuchs? Welche Nachhaltigkeit? – Kritische Marginalien zum Positionspapier (Dr. Peggy H. Breitenstein)

*Ihre sicherlich aussichtsreiche erste akademische Karriere im Fach Philosophie musste sie vor der Habilitation abbrechen, weil politische und rassistische Verfolgung sie zur Flucht zwangen. In dem Land, das ihr Schutz bot und in dem sie bis zu ihrem Lebensende blieb, schlug sie sich zunächst als Mitarbeiterin bei Hilfsorganisationen, als Journalistin und Lektorin durch, bevor sie – inzwischen eine angesehene Publizistin – ihre ersten Anstellungen an Universitäten und schließlich sogar eine Professur erhielt. Da war sie 57 Jahre alt. Verschlungen und hürdenreicher noch waren die Wege für ihren ersten Ehemann. Auch bei ihm sah zunächst alles nach einer Universitätskarriere aus. Allerdings ließ er sich wohl zu viel Zeit, und als er nach Wanderjahren durch Europa sowie politischem Engagement mit 28 Jahren im Fach Philosophie habilitieren wollte, wurde er abgewimmelt. Auch er musste schließlich ins Exil gehen, wo er allerdings nie institutionelle Anbindung fand, was wohl vor allem an seiner eigenständigen, nicht opportunen politischen Haltung und Ausrichtung lag. Anderen Immigrant\*innen, die zumindest anfänglich schnell im Wissenschaftsbetrieb des Gastlands hatten Fuß fassen können, diente er zeitweise sogar als abschreckendes Beispiel, als gescheiterter Intellektueller, der sich seinen Lebensunterhalt mit Gelegenheitsjobs oder als Fabrikarbeiter verdienen musste.*

Dies sind Geschichten aus dem vergangenen Jahrhundert. Allerdings könnten sie sich

ganz ähnlich auch heute und hier (wieder) ereignen. Die Persönlichkeiten, von denen sie berichten, sind bekannt: Es handelt sich um Hannah Arendt und Günther Anders. Beide stehen für ein engagiertes Philosophieren, das nah und intensiv an der Gesellschaft ihrer Zeit und an Problemen war, die auch noch unsere zu sein scheinen. Beide stehen aber auch für eine wohlüberlegte Distanz gegenüber Strukturen oder Mechanismen universitärer Institutionen. Sicherlich sind ihre Geschichten nicht repräsentativ. Und doch sind sie gerade in der Philosophie auch keine Ausnahmen. Im Gegenteil: Unter den Philosophierenden mit nachhaltigem Einfluss überwiegen jene, deren Wege zum akademischen Betrieb – sofern sie nicht ganz vermieden wurden – verschlungen oder zumindest holzig waren. Spricht dies gegen sie oder gegen bestimmte, bis heute reproduzierte institutionelle Zwänge?

Ein weiteres könnten diese Geschichten ins Gedächtnis rufen: Dass die akademische Philosophie auch in der Verantwortung steht, auf drängende soziale Probleme zu reagieren. Dazu müsste sie den Blick allerdings über die eigene Klientel wie über den sachzwangorientierten administrativen Tellerrand hinaus werfen. Wie steht es um den Zugang Geflüchteter oder auch anderer Einwanderer oder ihrer Kinder zu geisteswissenschaftlichen Fakultäten? Warum sind Frauen in philosophischen Instituten noch immer unterrepräsentiert, bestimmte Minderheiten gar nicht präsent? Wie können wir gleiche Zugangsmöglichkeiten zum gesellschaftlich relevanten geisteswissenschaftlichen Bereich und Diskurs sicherstellen? Oder – um zum



## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41

Gegenstand der vorliegenden Kritik überzu-  
leiten: Wären diese gegeben, wenn die im  
Positionspapier vorgeschlagenen Strategien  
umgesetzt würden? Oder unterstützen diese  
vielleicht selbst die Reproduktion eines Zu-  
stands, in dem faktisch noch immer Herkunft  
über den Zugang zu Universitäten entschei-  
det und bestimmte hard skills mehr zählen  
als die ganze Vielzahl akademisch relevanter  
Fähigkeiten, etwa sozialer, pädagogischer,  
kreativer etc.?

Ich denke: ja, und werde daher im folgenden  
– nach einer knappen Charakterisierung und  
Würdigung der im Positionspapier gebotenen  
Vorschläge – einen vermittelnden, alternati-  
ven Vorschlag wenigstens skizzieren.

Ausgangspunkt des Positionspapiers ist  
die bekannte und seit einigen Jahren (teil-)  
öffentlich diskutierte Diagnose, dass es  
dem Mittelbau an deutschen Universitäten  
schlecht geht, obwohl ein Großteil der akade-  
mischen Arbeit in den Bereichen Forschung,  
Lehre und Verwaltung auf seinen Schultern  
lastet. Im Papier werden die individuellen  
wie institutionellen Folgen dieses Missstands  
noch einmal detailliert aufgelistet. Dazu  
zählen: wachsende Unsicherheit, Mangel an  
Aufstiegschancen, fehlende Motivation, Weg-  
gang des fähigen Nachwuchses, fehlende per-  
sonelle Konstanz, Wettbewerbsnachteile für  
deutschsprachige Institute sowie eine letzt-  
lich unfaire Lastenverteilung zuungunsten der  
wenigen unbefristeten Professor\*innen (vgl.  
S. 1f.). Das Ziel der im Papier vorgeschlagen  
Strategien besteht darin, genau diese Proble-  
me zu lösen und zwar durch eine »Reform der

Personalstruktur«, die zugleich eine »nach-  
haltige Nachwuchsförderung« ermöglicht.  
Dazu werden mit dem Tenure-Track-Modell  
(TTM) und dem Lecturer-Modell (LM) zwei  
ebenfalls bekannte Strukturreformmodelle  
vorgestellt, ihre Umsetzung simuliert und ih-  
re Vor- und Nachteile abgewogen.

An den Darstellungen, Modellrechnun-  
gen und Simulationen gibt es sicherlich nichts  
zu kritisieren: Sie sind exakt und nachvoll-  
ziehbar. Auch ihre Diskussion im Lichte der  
genannten Probleme ist überzeugend: Vor-  
teile beider Modelle seien ihre Umsetzbarkeit  
»innerhalb des gegebenen hochschulrechtli-  
chen Rahmens« (S. 2) und ihre Finanzierung  
ohne umfangreiche zusätzliche Mittel (S. 7ff.,  
13). Zudem ersetzen sie (endlich) das bisheri-  
ge Lehrstuhlssystem und können – sofern sie  
verantwortungsvoll und diszipliniert umge-  
setzt werden – auch alle weiteren, zu Beginn  
des Papiers aufgelisteten Probleme lösen.

Unter dem Schlussstrich allerdings be-  
vorzugen die Autor\*innen des Positionspa-  
piers das TTM: Zwar sei das LM flexibler und  
leichter realisierbar; das Ziel nachhaltiger  
Nachwuchsförderung aber könne mit dem  
TTM besser erreicht werden. Dass dieses zu-  
gleich auf eine starke Reduktion, vielleicht so-  
gar Abschaffung des Mittelbaus hinausläuft,  
fällt dabei scheinbar nicht ins Gewicht.

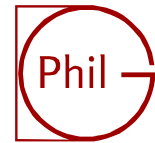
Doch abgesehen davon, dass die eingangs  
genannten Probleme gelöst werden könnten:  
Leisten die Modelle einen Beitrag zur Lösung  
weiterer wichtiger Probleme? Und hat all das  
irgendetwas mit dem Fach, der Philosophie  
selbst zu tun, ihren Aufgaben in und gegen-

über der Gesellschaft, die sie sich leistet?

Nein, nicht andeutungsweise! Von Phi-  
losophie ist im Papier überhaupt nicht die  
Rede, der Zusatz »philosophische« vor »Insti-  
tute« kann ohne Probleme auch weggelassen  
werden, an so etwas wie Fachspezifik wird an  
keiner Stelle auch nur gedacht. Im Gegenteil:  
Die vorgeschlagenen Modelle scheinen an  
allen möglichen Instituten einsetzbar zu sein,  
an geistes- oder sozialwissenschaftlichen,  
mathematischen oder naturwissenschaftli-  
chen Fakultäten etc. Damit genügen sie  
sicherlich den Maßstäben für Top-Management-Strategiemodelle für privatwirtschaftliche Unternehmen (etwa nach McKinsey: generalisierbar, pragmatisch, simpel). Aber das disqualifiziert sie auch als gegenwarts- und zukunftsvergessen. Sie überspringen, ja verhindern die Reflexion auf Kontext und Aufgabe philosophischer akademischer Tätigkeit, ihre Wirkung auf die soziale Praxis, in der sie stattfindet und von der sie abhängt. Das Papier fällt damit hinter einen Reflexionsanspruch zurück, der sogar in der akademischen philosophischen Tradition zeitweise selbstverständlich war.

Wenn dieser Reflexionsanspruch noch  
etwas gilt, dürfen sich die im Positionspapier  
diskutierten Vorschläge nicht auf die genann-  
ten strukturellen Probleme beschränken,  
sondern müssten auch auf folgende aktuelle  
gesellschaftliche Herausforderungen zu re-  
agieren versuchen:

(a) die Verschiedenheit der Voraussetzungen und Bildungshintergründe, die in Deutschland noch immer über den Zugang zu akademischen Karrieren bestim-



## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41



- men;
- (b) die zunehmende Diversität der Studierenden, die aus verschiedensten Kulturen, Sprachräumen, Lebenswelten kommen;
  - (c) die Unterrepräsentation weiblicher Mitarbeiterinnen sowie anderer sogenannter Randgruppen in höheren akademischen Statusgruppen, die an philosophischen Instituten sogar noch größer ist als in anderen Fächern; und
  - (d) die Vielfalt philosophierelevanter Erfahrungen, Entscheidungen und Engagements (sozial, politisch, kulturell) sowie die Vielfalt von Bildungsbiographien, die sich (auch) daraus ergeben kann.

Auf diese Herausforderungen lässt sich wohl nur dann angemessen reagieren, wenn individuelle Bildungs- und Entwicklungswege nicht nur zugelassen, sondern auch differenziert bewertet und eventuell sogar gefördert werden. Auch für die Philosophie als akademische Disziplin sind Erfahrungsreichtum, Vielfalt, kritische Haltung und soziales Engagement unabdingbar. Spezialist\*innentum hingegen hat ihr bisher zumeist nachhaltig geschadet.

Es gibt darüber hinaus noch weitere soziale Herausforderungen, für die die Philosophie auch als akademische Disziplin eine ganz besondere Verantwortung trägt. Dazu gehören vor allem

- (e) ihr in Deutschland traditionell recht großes Gewicht im öffentlichen Diskurs, das angesichts wachsender sozialer und politischer Spannungen, vor allem angesichts drohender Demokratieskepsis oder gar

- feindschaft, aber auch angesichts weiterhin unübersichtlicher sozialer Handlungszusammenhänge und Institutionen, wieder stärker werden sollte; sowie
- (f) die Digitalisierung, auf die in Forschung wie Lehre angemessen reagiert werden muss, was für die traditionell text- und diskurszentrierte Philosophie eine ganz besondere Herausforderung darstellt.

Diese Aufgaben wiederum sind nur lösbar, wenn die Vermittlung philosophischer Fähigkeiten und Themen schon im universitären Lehrbetrieb als mindestens ebenso relevant anerkannt wird wie die sogenannte Spitzenforschung. Auch dafür müssten strukturelle Bedingungen an philosophischen Instituten gesichert werden. Die Vermittlungsarbeit beginnt im akademischen Betrieb bei guter Lehre, die didaktisch und thematisch reflektiert ist. Wenn deren Relevanz unterschätzt oder unterbelichtet bleibt, hat dies äußerst negative Rückwirkungen, gerade auch auf die zukünftigen Lehrer\*innen, deren Ausbildung in der Verantwortung philosophischer Institute liegt.

Diese Herausforderungen aber – und damit komme ich zum Schluss – werden von den »Vorschlägen zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie« nicht berücksichtigt, ja geradezu ausgeschlossen. Das könnte daran liegen, dass die vorgestellten Modelle auf nur jeweils eine Strategie setzen, also zu einfach sind. Vielleicht ist es sinnvoller, verschiedene Strategien zu kombinieren, sodass philosophische Institute eine zukunftsorientierte,

nachhaltige Förderung problem- und verantwortungsbewusster Philosophierender ermöglichen und dabei zugleich flexibel, offen, diversitätsförderlich, und auch in diesem Sinne gesellschaftlich verantwortungsvoll sind? »Unproblematische« Umsetzbarkeit, die – wie im Positionspapier – auf eine Anerkennung vorgegebener rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen hinausliefere, kann die hier skizzierte Lösung freilich nicht beanspruchen. (Voraussetzender Gehorsam gehört in meinen Augen nicht zu den philosophischen Tugenden: Auch die Philosophie darf mehr finanzielle Unterstützung beanspruchen, wenn sie der interessierten Öffentlichkeit ihre Relevanz zu demonstrieren vermag.)

Das alternative Modell, das ich vorschlagen möchte, teilt die Überzeugung, dass gute Wissenschaft auf sicherer Beschäftigung beruht. Die Schaffung unbefristeter Stellen ist deshalb wichtig, sollte aber so umgesetzt werden, dass auch Durchlässigkeit und Diversität gewährleistet werden.

- (1) Erhalten bleiben sollte daher ein festes Kontingent nicht-projektgebundener Qualifikationsstellen (Promotion und Habilitation), die Forschung, Lehre sowie überschaubare Verwaltungsaufgaben beinhalten können. Dabei sollte die Einhaltung der Qualifikationszeiten kontinuierlich und von verschiedenen Seiten beobachtet werden: seitens nicht nur der Betreuer\*innen, sondern evtl. ganzer Institute.
- (2) Geschaffen werden sollten zudem (attraktive) W1-Professuren mit Tenu-



re-Track-Option für besonders ambitionierte und exzellente Forscher\*innen.

- (3) Daneben sind nicht-projektgebundene Dauerstellen für gute, motivierende Lehrende (oder Forschende) sinnvoll, die nach ihrer Promotion keine Professur anstreben, sondern sich bspw. erfolgreich um die Vermittlung philosophischen Wissens in Richtung Schule und Gesellschaft bemühen oder einer pädagogischen Passion folgend ihre Zeit in die Betreuung der Studierenden und die Entwicklung innovativer Lehrformate investieren, wovon wiederum alle Kolleg\*innen an den Instituten profitieren können.
- (4) Die wichtigen Gremien- und Verwaltungsarbeiten (z.B. auch Erarbeitung und Anpassung von Prüfungs- und Studienordnungen, Fachstudienberatung, Bewerbungsausschüsse, elektronische Fachbereichsadministration etc.) können auf die in (2) und (3) genannten Stellen verteilt werden: In jedem Falle sollten sie in den Händen der entfristet Angestellten liegen.

Dieses, zugegebenermaßen nur sehr grob skizzierte Modell, das letztlich auch die im Positionspapier vorgeschlagenen Strategien integriert, könnte vielleicht auf breitere Zustimmung stoßen – nicht nur in den Universitätsverwaltungen: sollte die akademische Philosophie doch in den Augen ihres »Nachwuchses« wohl mehr als nur den Zweck haben, Spitzenforscher\*innen hervorzubringen, die sich in einem weltweiten Konkurrenzkampf erfolgreich durchsetzen können. Wer die Relevanz der Anschlussfähigkeit und Vermittlung philosophischer Inhalte und Kompetenzen im Kontext unserer sozialen Praxis übersieht oder die Ausbildung überzeugender Multiplikator\*innen (v.a. Lehrer\*innen) als Nebensache behandelt, trägt zur Abschaffung der Philosophie bei, nicht zur Nachhaltigkeit.

*Peggy H. Breitenstein ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Philosophie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.*

## Aus der Geschäftsstelle

Im laufenden Jahr sind der DGPhil 222 Mitglieder neu beigetreten. Dem stehen seit Anfang des Jahres 63 Kündigungen und fünf Streichungen gegenüber. Damit ergibt sich zum Stichtag 30.11.2018 eine Gesamtzahl von 2423 Mitgliedern. (mw)

## Impressum

Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) e.V., vertreten durch den Vorstand:  
Prof. Dr. Gerhard Ernst, Prof. Dr. Nadja Germann, Dr. Michael Kienecker  
DGPhil-Geschäftsstelle // Friedrich-Schiller-Universität Jena // Institut für Philosophie // 07737 Jena  
geschaeftsstelle@dgphil.de // <http://www.dgphil.de>

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Nadja Germann // Redaktion und Satz: Dr. Matthias Warkus (mw) mit Adobe InDesign CC.  
Bildnachweis: S. 1: Bernard Hermant; S. 4: Dong Xie; S. 7: Alexander Mills; S. 10: Irina Blok; S. 17: Fernando Reyes (alle bei Unsplash.com).



## Mitteilungen

Herbst 2018 — Nr. 41