

Thema: »PDs« und »Apl.-Profs«

Dieser Newsletter widmet sich einem besonderen Aspekt der außergewöhnlichen Institution des/der Privatdozenten/in bzw. des/der außerplanmäßigen Professors/in: der unbezahlten Arbeit an unseren Universitäten. Dabei geht es nicht allein um die Präsentation von Fakten und Informationen, sondern vor allem darum, auch einen Eindruck über die realen Lebens- und Arbeitsbedingungen, über die beruflichen Aussichten und Hoff-

nungen, über die Integration und die Anerkennung von PDs bzw. APLs an philosophischen Instituten zu vermitteln. Beide Gruppen leisten an vielen Instituten einen wichtigen Beitrag zur universitären Lehre, zur Betreuung von Studierenden, aber auch insgesamt zur philosophischen Forschung. Dass sie dafür gar nicht oder nicht annähernd angemessen entlohnt werden und mitunter auch nicht einmal die Anerkennung erfahren, die sie auf Grund dieser Leistungen und ihres Engagements für die Institution verdient hätten, wissen oft nicht einmal die Studierenden; noch weniger ist es der gesellschaftlichen Öffentlichkeit bekannt. An dieser Situation, wie auch an der Tatsache, dass einige Institute ihr Lehrprogramm nur aufrechterhalten können, weil sie unbezahlte

Lehre in Anspruch nehmen, hat sich seit Jahrzehnten nichts geändert. Das mag damit zusammenhängen, dass die Betroffenen – jedenfalls solange sie noch als »berufungsfähig« angesehen werden – in einer harten Konkurrenzsituation stehen und weder genügend Zeit noch Einfluss haben, um sich überhaupt zu organisieren oder öffentlich für eine Verbesserung ihrer Lage einzutreten. Von Seiten der festangestellten oder verbeamteten Professorinnen und Professoren, die ohne Frage aktiv werden könnten, sind bislang kaum Initiativen gestartet worden. Vielleicht kann ja der DGPhil-Newsletter dazu anregen, solche Schritte künftig zu tun und Überlegungen zu entwickeln, wie die Situation der PDs und APLs verbessert werden kann. (ae)

Vom Sprungbrett zum Abstellgleis?

Der Deutsche Hochschulverband zur Situation von Privatdozenten und außerplanmäßigen Professoren

Dr. Matthias Jaroch

Die realen Chancen, in Deutschland auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, sind ungünstig. Während die Studierendenzahlen Rekordmarken erklimmen, stagniert die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland. Standen 1995 rund 25 000 Universitätsprofessuren 1,4 Millionen Studierenden gegenüber, so sind es 15 Jahre später bei gleicher Professurenzahl 1,6 Millionen Studierende. Die zahlenmäßige Relation von Universitätsprofessoren zu Studierenden, die gegenwärtig im fächerübergreifenden Durchschnitt mit 1:63 international ohnehin kaum wettbewerbsfähig ist, verschlechtert sich weiter. Der Stellenkessel hat zur Folge, dass auch viele hervorragende Bewerber keine dienstrechtliche Professur bekommen. Durch grundsätz-

lich zu begrüßende Programme wie zum Beispiel die Exzellenzinitiative werden immer mehr qualifizierte Nachwuchswissenschaftler generiert, die durch einen immer enger werdenden Flaschenhals zur Professur gelangen wollen. Das Nachsehen haben diejenigen, die keinen Ruf erhalten. Als »Privatdozenten« oder später als »außerplanmäßige Professoren« schultern sie insbesondere in den Geisteswissenschaften einen Teil der akademischen Lehre, nicht selten ohne Bezahlung; denn ohne Rechtsanspruch auf eine Stelle oder eine Vergütung sind »PD« und »Apl.« zur kostenlosen Lehre von zwei Semesterwochenstunden verpflichtet. Laut den jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2012 an

deutschen Universitäten 6503 Privatdozenten und außerplanmäßige Professoren. Detailangaben zu den Fächern im Einzelnen liefern die Statistiker nicht. Nicht näher nach Personengruppen differenziert werden für das Fach Philosophie 1137 Lehrbeauftragte, Honorarprofessoren und Privatdozenten ausgewiesen. Der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften, zu denen die Philosophie gezählt wird, ordnet das Statistische Bundesamt dagegen 1321 Privatdozenten und außerplanmäßige Professoren zu. Die Zahlen dürften auch in Zukunft steigen: Der Hochschullehrernachwuchs qualifiziert sich dezentral und – schon aus Rechtsgründen – ohne Bedarfssteuerung. Deshalb bleibt auch eine bemerkenswert große Zahl von Nachwuchswissenschaft-



Deutsche Gesellschaft
für Philosophie e.V.

Newsletter

Juni 2014

Nr. 24

Inhalt

Thema: »PDs« und »Apl.-Profs«	1–11
... Stellungnahme DHV	1 f.
... Anonyme Berichte	2, 3, 5, 9, 11
... Zur Entstehung der Privatdozentur	3–6
... Stellungnahme GEW	7 f.
... »Jenseits von Lohn und Respekt«	8–11
4. Festival der Philosophie Hannover	12 f.
Die AG philosophischer Editionen	13
Jahresbericht 2013/2014	14 f.
Aus der Geschäftsstelle	16
Impressum	13

lern trotz hoher Qualifizierung ohne den Karriereerfolg »Professur«. In der Philosophie wie in den Geisteswissenschaften hat sich die Habilitation als maßgeblicher Qualifikationsweg behauptet. Von drei Habilitanden erhält jedoch nur einer eine Professur. Ausschließlich an die Fakultäten und Hochschullehrer zu appellieren und beide zum sorgfältigen Umgang mit dem Instrument der Qualifizierung anzuhalten, ist wenig hilfreich. Nichtberufung darf in vielen Fächern angesichts des Angebotsüberhangs keineswegs mit Minderqualifikation gleichgesetzt werden.

Was ist also zu tun? An dem Prinzip der Bestenauslese durch Wettbewerb in Berufungsverfahren mit Siegern und Verlierern muss die Wissenschaft schon aus wohlverstandem Eigeninteresse festhalten. Wenn Qualifikationserwerb und Befristung zwei Seiten einer Medaille sind, helfen pauschale Parolen wie »Unbefristete Stellen für alle« nicht weiter. An der Schaffung zusätzlicher Universitätsprofessuren führt aber kein Weg vorbei. Allein um die gegenwärtig ungünstige Relation von Studierenden pro Universitätsprofessor zu halten, müssten tausende zusätzliche Professuren bereitgestellt werden. Das Personalreservoir wäre vor-

handen: Neben den Tausenden von zusätzlichen jungen Wissenschaftlern, die durch die Exzellenzinitiative ausgebildet wurden und die zur Zeit bestenfalls auf befristeten Stellen sitzen, könnten auch Privatdozenten, die ein Nischendasein führen müssen, in Lohn und Brot gebracht werden. Profitieren würden die Studierenden, die sich im globalen Wettbewerb um Arbeitsplätze mit einer wissenschaftlich fundierten (Aus-)Bildung profilieren wollen.

Außerdem erfordern enge Berufsmärkte dienstrechtliche Wartepositionen, die es ermöglichen, eine gewisse Zeit im System zu bleiben und sich von einer Stelle auf eine Professur zu bewerben. Dem steht strukturell das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seiner Zwölf-Jahres-Grenze häufig entgegen. Deshalb sollten Länder solche Wartepositionen auf Zeit einrichten und zusammen mit dem Bund das Wissenschaftszeitvertragsgesetz entsprechend flexibilisieren.

Wichtig ist vor allem, dass Lehraufträge, die Teil des Pflichtlehrangebotes für die Studierenden sind, leistungsgerecht vergütet werden müssen. Wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäfti-

gungsverhältnisse geschaffen werden. Kritikwürdig bleibt die von vielen Universitäten praktizierte Haltung, anstelle einer Lehrstuhlvertretung immer wieder Lehraufträge zu erteilen, um Kosten zu sparen. Lehrstuhlvertretungen müssen stattdessen für die Dauer eines Semesters und nicht nur für die Vorlesungszeit vergütet werden.

Letztlich dürfen nichtberufene Wissenschaftler kein Tabuthema sein. Je mehr die nicht in der Person und Qualifikation liegenden oder beschriebenen strukturellen Gründe für eine Nichtberufung wachsen, desto mehr sind Staat und Universität gehalten, sich dieses Problems anzunehmen. Auf Landes- und im Einzelfall auf Universitätsstufe sollten Karrierezentren eingerichtet werden, die Hilfe für nichtberufene Wissenschaftler anbieten, um deren Qualifikationspotential außerhalb der Universitäten innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nutzbar zu machen. Härten, denen sich Privatdozenten heutzutage ausgesetzt sehen, können gemildert werden. Der Verantwortung für den hochqualifizierten Wissenschaftlernachwuchs müssen sich alle Beteiligten stellen.

Matthias Jaroch ist Pressesprecher des Deutschen Hochschulverbandes



Seit über fünf Jahren gehöre ich zu der seltsamen Spezies von Akademikern, die zwar wie ein Professor ausgebildet sind und auch so arbeiten – das heißt, an einer Universität unterrichten, Abschlussarbeiten betreuen, Gutachten verfassen, Tagungen organisieren, publizieren und Drittmittel einwerben, mit denen Universitäten gegebenenfalls ihre Exzellenz rechtfertigen –, dafür aber keinerlei Lohn oder Unterstützung erhalten. Wir sind lediglich befugt, im Gegenzug den Titel PD bzw. Apl. Prof. »füh-

ren« zu dürfen. Da ich für den Unterhalt meiner Familie sorgen muss, bin ich Dank eines angesehenen Forschungsstipendiums noch mit von der Partie – die Hoffnung, im bizarr-absurden Bewerbungskarussell trotz einiger Meriten eine ordentliche Professur zu erlangen, ist gering. Zudem schwinden die Kräfte – das auszehrende System ist nicht leichter zu handeln, wenn sich immer wieder Existenzängste melden, weil die Zukunft auch Hartz IV bedeuten könnte. Und dann wird einem noch die vor allem von Berufe-

nen gepflegte Vorstellung zugemutet, PDs und Apl.-Profs gehörten halt nicht »zu den Besten« – als ob Qualität tatsächlich das ausschlaggebende Kriterium bei Berufungen wäre.

Ausländische KollegInnen schalten bei solchen Berichten regelmäßig ab, weil sie sie ohnehin nicht glauben können – außer sie sind vor Ort. In den Worten eines australischen Humboldt-Stipendiaten: Das deutsche Universitätssystem funktioniert nur, weil eine Heerschar bestens ausgebildeter Menschen umsonst arbeitet ...« (JJ)

Thema: PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen



Bis zu meiner vor Kurzem erfolgten Berufung gehörte ich meiner Heimatuniversität

mehr als ein halbes Dutzend Jahre lang als Privatdozent an. Im Unterschied zu anderen Privatdozenten war ich in dieser Zeit glücklicherweise immer durch Vertretungsprofessuren und Stipendien finanziell versorgt.

Da ich jahrelang in anderen Städten arbeitete und kaum noch vor Ort war, hat sich der Kontakt zu den Professoren und Mitarbeitern des Instituts im Verlauf der Zeit gelockert. Ich bin meinem Heimatinstitut sozusagen entwachsen.

Dort arbeiten inzwischen viele jüngere Kolleginnen und Kollegen, die mich nicht kennen, sodass ich mich bei meinen Aufenthalt ein wenig wie ein lebendiges Mobiliar fühle – wie eine Person, die man nur selten bemerkt, die aber offenbar schon lange irgendwie dem Institut angehört.

Der Ausdruck ›irgendwie angehört‹ bezeichnet ein Problem: Nicht nur Studierende wissen in aller Regel nicht, was ein Privatdozent ist, wie seine Zugehörigkeit zur Fakultät beschaffen ist und ob er für seine Tätigkeit bezahlt wird. Auch manchen jüngeren Kollegen sind diese Fakten unbekannt.

Häufig beschränkt sich die Kenntnis darauf, dass Privatdozenten mittelalte bis reife Kollegen sind, die auf eine Professur warten. Man wird den Betroffenen wohl nicht verübeln können, dass sie selbst manchmal nur ungern über ihre Situation Auskunft geben, weil diese häufig heikel ist und als Makel empfunden wird. So viel zur Situation der Privatdozenten aus meiner Sicht.

Zum Schluss ein Vorschlag: Der anachronistische Titel ›Privatdozent‹ sollte abgeschafft werden.« (Scobie)

»Eine Angelegenheit, die einfach Hazard ist«

Zur Entstehung der Privatdozentur

Robin Pack

Im Kern prekär

Die Entstehung der Privatdozentur im heutigen Sinne erfolgte zu Beginn des 19. Jahrhunderts im Zusammenhang mit der Herausbildung der Habilitation. Diese war zunächst eher ein formalisiertes Zulassungsverfahren zum Hochschullehramt und entwickelte sich im Laufe des Jahrhunderts zu einer regelrechten Zulassungsprüfung, mit der die Lehrbefähigung unter Beweis gestellt wurde. Nach der Habilitation konnte ein Antrag auf Lehrbefugnis gestellt werden, dessen Genehmigung Voraussetzung für die Lehrtätigkeit als Privatdozent war.

Während anfangs noch verschiedene Wege zur Professur führten, wurde die Habilitation zunehmend zur Voraussetzung für die Berufung auf eine ordentliche Professur. Infolgedessen wandelte sich die Tätigkeit als Privatdozent zu einer Karrierestufe auf dem Weg zur Professur. Nach einigen Jahren als Privatdozent bestand die Aussicht auf eine außerordentliche Professur, die wiederum mit der Hoffnung verbunden war, dass ihr in absehbarer Zeit eine ordentliche Professur folgen würde.

Wie der Name vermuten lässt, übten Privatdozenten ihre Lehre ursprünglich im eigenen Hörsaal, in der eigenen Bibliothek, im eigenen Labor, also im eigenen Haus aus; wobei anfänglich auch ordentliche Professoren zusätzliche private Lehrveranstaltungen zu Hause abhielten.¹

Die Privatdozentur wurde für gewöhnlich nicht mit einem festen Gehalt vergütet, weshalb der Privatdozent auf die von den Studenten aufzubringenden Hörgelder angewiesen war. Grundsätzlich bestehen unterschiedliche Formen der Privatdozentur wie auch des Extraordinariats mit jeweils unterschiedlicher Bezahlung: die völlig selbstständige Lehrtätigkeit mit weitgehender Loslösung von der Hochschule, die Privatdozentur mit gleichzeitiger Beschäftigung an der Hochschule sowie die nebenberufliche Lehrtätigkeit. In der Vergangenheit wurde Letztere häufig aus Prestige Gründen ausgeübt. Dies traf oft auf Mediziner in Ober- oder Chefarztpositionen zu. In den meisten Fällen war die finanzielle Lage der Privatdozenten jedoch prekär.

Trotz dieser misslichen Situation war die Privatdozentur, wie bereits angedeutet, durchaus prestigeträchtig. Immerhin eröffnete sie die Aussicht auf eine ordentliche Professur. Zudem wurde die Privatdozentur trotz der geringen oder nicht vorhandenen finanziellen Vergütung auch als erstrebenswerte Form des Gelehrtdaseins angesehen, denn der Privatdozent war formal Angehöriger der Universität und hatte somit Anteil »an den offiziellen Würden der Universität«². Zugleich waren Privatdozenten keine Beamten und somit relativ frei von staatlicher Kontrolle.³

Zum Prestige des Privatdozenten trugen jedoch auch die zunehmende Professiona-



Thema:
PrivatdozentInnen
und
außerplanmäßige
ProfessorInnen

lisierung und Verwissenschaftlichung des Hochschullehrerberufes bei, wobei gleichzeitig die Möglichkeiten für Wechsel zwischen akademischen Karrieren und außeruniversitären Berufen reduziert wurden.⁴

Über das Prestige der Privatdozentur im 19. Jahrhundert urteilte der Rechtshistoriker und Soziologe Eugen Rosenstock-Huessy: »Lange bevor jeder Deutsche Reserveoffizier werden wollte, träumte er davon, Privatdozent zu werden.«⁵ Die finanziell unsichere Situation des Privatdozenten führte allerdings auch zur Herausbildung eines bestimmten Typs von einem verarmten Gelehrten, der in der Literatur als Klischee auftaucht.⁶ Bildungsbürgerlich aufgeladenes Renommee einerseits und literarisch in Szene gesetztes Klischee andererseits verschränkten sich in der folgenden Entwicklung zu einer grundlegenden Kritik am institutionellen Status der Privatdozentur.

Frühe Bewegungen

Da sich ab 1870 die Situation der Privatdozenten und Extraordinarien stark veränderte und sich die Zukunftsaussichten dieser habilitierten Hochschullehrer extrem verschlechterten, entstand eine Bewegung zur Verbesserung der Lage von Privatdozenten und Extraordinarien, die sogenannte Nicht-Ordinarienbewegung.⁷ Wie bereits angeführt, war die finanzielle Situation der Privatdozenten bereits vor den 70er Jahren des 19. Jahrhunderts schwierig, doch ergab sich jetzt noch weniger die Aussicht, die misslichen Verhältnisse durch das Erreichen einer ordentlichen Professur endgültig hinter sich zu lassen. Ein Grund dafür war der politisch-institutionelle Umgang mit dem Faktum des Anwachsens der Studierendenzahlen.

Der erhöhte Personalbedarf wurde nicht etwa durch die Schaffung der notwendigen Professuren gedeckt, sondern durch den vermehrten Einsatz von Privatdozenten und außerordentlichen Professoren. Mehr Studierende bedeutete letztlich aber auch mehr Akademiker, die eine Hochschulkarriere anstrebten, sodass sich das Verhältnis von wissenschaftlichem Nachwuchs und Professuren stark verschob.⁸ So kamen 1873 auf hundert Professuren noch 78 Privatdozenten und Extraordinarien. 1880 waren es nahezu 90, 1890 war das Verhältnis bei 100:108 angelangt, stieg weiter auf 100:129 im Jahr 1900 und 100:152 im Jahr 1910.⁹ Diese Veränderungen führten nicht nur zu einer Verschlechterung der Karrierechancen, sondern auch zu einer neuen Rolle der Nichtordinarien. Ursprünglich sollte ihr Lehrangebot eine Ergänzung zum Lehrplan sein, 1907 wurden jedoch mehr als 42 Prozent aller Vorlesungsstunden von den Nichtordinarien erbracht.¹⁰ Eine Erhebung Franz Eulenburgs erbrachte den Nachweis dafür¹¹ und diente in der Folge der Bewegung der Nicht-Ordinarien als Argumentationsgrundlage. Die Nicht-Ordinarienbewegung mündete zunächst 1909 in die Entstehung der »Vereinigung außerordentlicher Professoren Preußens« und 1910 in die Gründung des »Verbandes Deutscher Privatdozenten«. Diese vereinigten sich schließlich 1912 mit weiteren Verbänden aus anderen deutschen Staaten zum »Kartell deutscher Nichtordinarien«. ¹² Die angestrebten Ziele, wie etwa ein größeres Mitbestimmungsrecht sowie eine Integration in den Lehrkörper der Hochschulen, konnte jedoch nur teilweise und in sehr begrenztem Umfang erreicht werden. So erhielten die Extraordinarien noch vor Kriegsausbruch das Recht, an der Wahl des Rektors teilzunehmen und wurden

1923 wie auch die Privatdozenten mit Sitz und Stimme in Fakultät und Senat ausgestattet. Mit Blick auf die Inflation wurde zudem nach 1918 ein Versuch unternommen, die Privatdozenten materiell besser zu stellen, indem z.B. mehr Assistentenstellen und Lehraufträge vergeben wurden. Diese Maßnahmen hatten jedoch einen sehr dürftigen Umfang und führten daher zu keiner nachhaltigen Verbesserung.¹³

Privatdozentinnen gab es erst nach 1918. Aufgrund der engen Verknüpfung der Privatdozentur mit der Habilitation war das Aufkommen von Privatdozentinnen mit der Zulassung von Frauen zur Habilitation verbunden. Zuvor waren zwar vereinzelt Frauen ohne Habilitation zur außerordentlichen Professur gelangt, auch hatten sich einige Frauen in Zürich habilitiert, doch der Widerstand gegen Frauen in Fachbereichen und Universitäten erschwerte ihre Habilitation in Deutschland erheblich. Ein formelles Verbot der Habilitation von Frauen gab es nicht. Doch erst die veränderte politische Situation nach Weltkrieg und Revolution konnte den Widerstand gegen die Habilitation von Frauen aufbrechen und ermöglichte ihnen den Zugang zu einer Privatdozentur in Deutschland.¹⁴ Da der Zugang von Frauen zur Privatdozentur zeitlich mit der Inflation nach 1918/19 zusammentraf, war die Situation der ersten Privatdozentinnen jedoch besonders prekär.¹⁵ In der Philosophie sollte sich mit Katharina Kanthack 1932 erstmals eine Frau habilitieren, doch ihr Habilitationsverfahren wurde 1933 nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten ausgesetzt. Schließlich konnte Katharina Kanthack 1950 in einem Nachhabilitationsverfahren die Venia legendi erlangen und wurde 1952 außerplanmäßige Professorin.¹⁶



Thema: PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen

Eine Institution in der Kritik

Zu den Kritikern an der Situation der Privatdozenten gehörte auch Max Weber. Anlässlich eines Vortrages 1919 beschrieb er den Beginn der wissenschaftlichen Karriere eines fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftlers folgendermaßen:

»Bei uns – das weiß jeder – beginnt normalerweise die Laufbahn eines jungen Mannes, der sich der Wissenschaft als Beruf hingibt, als ›Privatdozent‹. Er habilitiert sich [...] an einer Universität und hält nun, unbesoldet, entgolten nur durch das Kolleggeld der Studenten, Vorlesungen, [...]«¹⁷

Es ist bemerkenswert, dass sich heute, fast hundert Jahre später, wenig daran geändert hat. Die von Weber erwähnten Kolleg- oder auch Hörergelder, die Studierende früherer Zeiten entrichten mussten und die direkt den Lehrenden zugutekamen, sind inzwischen abgeschafft. Doch wurde bei der Abschaffung 1970 versäumt, einen Ausgleich für den Wegfall dieser bescheidenen, aber wichtigen Einnahmen zu schaffen, sodass die Lehre heutiger Privatdozentinnen und Privatdozenten vielfach

tatsächlich unentgeltlich erfolgt. Damit sind die Parallelen zwischen der von Max Weber im Jahre 1919 geschilderten Situation und der Situation heutiger Privatdozentinnen und -dozenten jedoch noch nicht erschöpft. Etwas später fährt Weber folgendermaßen mit seiner Beschreibung fort: »[...] E]s ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muss mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht.«¹⁸ Und »[...] ob es einem solchen Privatdozenten, vollends einem Assistenten, jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstandes einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hazard ist. Gewiß, nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt.«¹⁹

Max Webers Schilderung der Karriereausichten beim Antritt einer Privatdozentur

hat nichts von ihrer Aktualität eingebüßt und könnte durchaus auch von einem heutigen Zeitgenossen stammen.²⁰ Schon 1898, also mehr als 20 Jahre zuvor, äußerte sich Georg Simmel zur Situation der Privatdozenten. Seine Kritik betraf sowohl die prekäre Situation der Privatdozenten als auch die Versuche des preußischen Staates, eine bessere Kontrolle, eine bessere Disziplinierung der Privatdozenten zu erlangen. Zur Situation des Privatdozenten stellte Simmel fest: »Es wird deshalb auch allgemein zugegeben, dass selbst von ganz gleich qualifizierten Bewerbern um die Anstellung eine Anzahl für länger oder für immer Privatdozenten bleiben müssen. [...] Der ›ewige Privatdozent‹ [Hervorhebung im Original] fängt allmählich an eine typische Erscheinung zu werden.«²¹ Simmel wünschte sich deshalb, dass „das Privatdozententum [...] als ein Beruf, nicht, wie bisher, als eine Vorbereitung zum Beruf angesehen werde“.²² Simmels Hoffnungen sollten sich jedoch nicht erfüllen und die Nicht-Ordinarienbewegung konnte ihre Ziele nur in sehr begrenztem Umfang erreichen.



Das erfreulichste am Privatdozentendasein ist natürlich, dass man sein Habilitationsverfahren hinter sich gebracht hat. Wenn man dann, wie ich, das Glück hat, weiter auf einer befristeten Stelle beschäftigt sein zu können, ändert sich im Grunde nicht sehr viel.

Aber: Es beginnt die Zeit der hoffnungsfrohen Bewerbungen auf Lehrstühle. Wofür man sich freilich nicht hätte habilitieren müssen; da, wo ich arbeite, ist ein nicht unerheblicher Teil der Professorenschaft nämlich nicht habilitiert. Auf die Zeit der hoffnungsfrohen Bewerbun-

gen folgt die Zeit der nicht mehr ganz so hoffnungsfrohen Bewerbungen, die aber vielleicht versüßt wird durch die ein oder andere Lehrstuhlvertretung. Ich hatte auch dieses Glück und weiß daher, dass dann wieder etwas mehr Schwung ins Bewerbungsgeschäft kommt. Als Vertreter ist man natürlich nur ein Kollege zweiter Klasse, der allerdings gut zu gebrauchen ist, um das lästige Prüfungsgeschehen zu bewältigen. So prüft denn die Vertreterin oder der Vertreter, auch wenn sie oder er schon länger nicht mehr vertritt, korrigiert Haus- und Abschlussarbeiten und hat oft ihre oder seine liebe Not, Zweit-

gutachter(innen) an mittlerweile wieder fremden Unis in weiter Ferne zu finden. (Von dem Trara mit den Prüfungsämtern ganz zu schweigen.)

Warum machen Privatdozenten das? Nun zum einen, weil sie es von der heimischen Uni gewohnt sind, dass Rechte schnell zu Pflichten werden, wenn man sich noch bewähren und bewerben muss. Zum anderen, weil sie hoffen, dass der persönliche Einsatz, den sie bringen, doch irgendwann zu einem Ruf und damit nach langen Jahren zu einer nicht-befristeten Stelle führen könnte.

Ist das klug? Ich fürchte nicht.« (NY PD)



Thema:
PrivatdozentInnen
und
außerplanmäßige
ProfessorInnen

Weitere Entwicklung

Daher tauchten 1945 mit dem Wiederaufbau der Universitäten die alten Probleme wieder auf.²³ Mit der Expansion der Universitäten ab 1960 verschlechterte sich die Situation zusehends.²⁴ Verschiedene Reformpläne mündeten schließlich im Hochschulrahmengesetz von 1976. Dieses versuchte das Laufbahnproblem durch eine Neuorganisation der Personalstruktur zu lösen. Aus der Lehrkörperuniversität, in der die Lehre fast ausschließlich in den Händen von Habilitierten lag, wurde eine Gruppenuniversität mit Lehrpersonal auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen. Die verbeamteten Extraordinarien wurden zu ordentlichen Professuren. Zudem wurde durch den Ausbau des Mittelbaus und die Schaffung unbefristeter Mittelbaustellen ein alternatives Berufsziel zur Professur geschaffen.²⁵ Doch auch dieses Modell war trotz verschiedener Nachbesserungen langfristig kein Heilmittel für das grundsätzliche Strukturproblem des universitären Laufbahnsystems an deutschen Hochschulen, das sich nach wie vor durch das »Fehlen einer Junior-Staff-Ebene«²⁶ auszeichnet und die Karrierewege des akademischen Nachwuchses durch zunehmend unsichere Arbeitsbedingungen erschwert. Auch der Versuch, die Habilitation durch die Juniorprofessur zu ersetzen, führte zu keiner grundlegenden Änderung des typischen Karriereweges: Stattdessen trat die Juniorprofessur als vielfach ebenso prekäre Alternative neben die Habilitation.²⁷

Abschließend bleibt festzustellen, dass die Privatdozentur von ihren Anfängen an mit Unsicherheiten und Karriererisiken verbunden war, wobei sich die Situation ab 1870 und nach 1970 verschärfte. Karrierewünsche blieben oft unerfüllt, Privatdo-

zenten kehrten der Wissenschaft den Rücken zu oder verharrten in einer prekären Situation. An diesem Zustand hat sich trotz verschiedener Reformversuche bis heute wenig geändert.²⁸

Robin Pack war Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Personalschriften an der Philipps-Universität Marburg

Anmerkungen

1 Busch, A., Die Gesch. des Priv.dozenten. Eine soziolog. Studie zur großbetriebl. Entwickl. d. dt. Univ.en (Göttinger Abhandlungen zur Soziologie unter Einschluss ihrer Grenzgebiete 5), Stuttgart. 1959, 1, 21–60. Vgl. auch: Schubert, E., Die Gesch. d. Habilitation, in: Kössler, H. (Hg.), 250 J. FAU Erlangen-Nürnberg. Festschr. (=Erlanger Forschungen. Sonderreihe 4), 115–151; Paletschek, S., Zur Gesch. d. Habilitation a. d. Univ. Tübingen i. 19. u. 20. Jh. Das Bsp. d. Wirtschaftswissenschaften (ehem. Staatswirtschaftl./Staatswissenschaftl. Fak.), in: Marcon, H. (Hrsg.), 200 J. Wirtschafts- u. Staatswissenschaft. a. d. EKV Tübingen: Leben u. Werk d. Professoren. Bd. 2, Stuttgart. 2004, 1364–1999; dies., Verschärfte Risikopassagen. Ein historischer Blick auf Nutzen u. Nachteil d. dt. Priv.dozentur, in: Forschung u. Lehre 11 (2004), 598–600, hier 598 f. **2** Busch, 2. **3** Ebd. **4** Paletschek, Verschärfte Risikopassagen, 598 f. **5** Rosenstock-Huessy, E., Das Geheimnis d. Univ., in: Die Sammlung 5, Göttingen 1950, 527, zit. nach Busch, 2. **6** So z. B. Bobertag, B., Roderich Klinghart. Eine Abenteuergeschichte a. d. höchsten u. allerhöchsten Bildungskreisen, 1. Aufl. Lpz. 1888 u. d. Pseudonym I. Wasservogel / 2. Aufl. ebd. 1893 anonym; Sauerampfer, B. (=Waltz, G.), Der Priv.dozent in harmlose Reimlein gebracht. Heidelbg. 1877; Wittenbauer, F., Der Priv.dozent. Ein Stück a. d. akad. Leben i. 4 Aufzügen, Lpz. 1905. **7** v. Bruch, R., Univ.reform als soz. Bewegung. Zur Nicht-Ordinarienfrage i. späten Dt. Kaiserreich, in: ders., Gelehrtenpolitik, Soz.wissenschaften u. akad. Diskurse i. Dtl. i. 19. u. 20. Jh., hg. v. B. Hofmeister u. H.-C. Lies, Stuttgart, 2006, 186–204. **8** Schmeiser, M., Akad. Harsard. Das Berufsschicksal d. Professors u. d. Schicksal

d. dt. Univ. 1870–1920. Eine verstehend soziolog. Unt., Stuttg. 1994, 60–62. **9** Ebd., 373 Tab. 1. **10** Ebd., 1; vgl. Eulenburg, F., Der »Akad. Nachwuchs«. Eine Untersuchung ü. d. Lage u. d. Aufgaben d. Extraordinarien u. Priv.dozenten, Lpz. u. Bln. 1908, 59 f. **11** Eulenburg. **12** Klinge, M., Die Univ.lehrer, in: Rüegg, W. (Hg.), Gesch. d. Univ. i. Europa 3. V. 19. Jh. z. 2. Weltkrieg (1800–1945), München 2004, 113–143, hier 125. **13** Schmeiser, 61 f. **14** Häntzschel, H., Zur Gesch. d. Habilitation v. Frauen in Dtl., in: dies. u. Bußmann, H. (Hg.), Bedrohlich gescheit. Ein Jh. Frauen u. Wissenschaft i. Bayern, München 1997, 84–104, hier 86 f.; Vogt, A., Zum Alltag v. Privatdozentinnen: Berliner Spurensuche, in: Jahrb. f. Univ.gesch. 10 (2007), 123–139. **15** Häntzschel, 86 f. **16** Ebd., 93; N.N., Die philos. Schriften v. K. Kanthack, in: Zs. f. philos. Forschung 21.2 (1967), 312–316, hier 314. **17** Weber, M., Wissensch. als Beruf [1919], in: ders., Schriften 1894–1922, ausgew. u. hg. v. D. Kaesler, Stuttgart. 2002, 474–511, hier 474. **18** Ebd., 474 f. **19** Ebd., 474, 477. **20** Vgl. hierzu d. restl. Beiträge i. diesem Themenschwerpunkt. **21** Simmel, G., Zur Priv.docenten-Frage, in: Frisby, D. (Hg.), Georg Simmel i. Wien: Texte u. Kontexte a. d. Wien der Jh.wende, Wien 2000, 54–60, hier 56; zur Disziplinierung d. Priv.dozenten s.: Penzig, R., Die Stellg. d. Priv.dozenten, in: Eth. Kultur 6.13 (1898), 97–99. **22** Simmel, 57. **23** Lundgreen, P., et al., Das Personal a. d. Hochsch. i. d. BRD 1953–2005 (=Datenhandbuch zur dt. Bildungsgesch. X), Göttingen 2009, 18, 21. **24** Finkenstaedt, T., Die Univ.lehrer, in: Rüegg, W. (Hg.), Gesch. d. Univ. i. Europa 4. V. 2. Weltkrieg bis z. Ende d. 20. Jh., München 2010, 153–188, hier 165. **25** Lundgreen et al., 17–27; Finkenstaedt, 165. **26** Kreckel, R., Akad. Nachwuchs als Beruf? Dt. Entwicklungen i. internat. Vergleich. Zur unzeitgemäßen Aktualität M. Webers. Vortrag i. Rahmen d. Symposiums »Wissenschaft als Beruf« d. ÖAW, Wien, 8.5.2012, 6 f. **27** Lundgreen et al., 25 f. **28** Paletschek, Verschärfte Risikopassagen, 600.

Eine ausführliche Bibliographie mit weiterführender Literatur finden Sie unter: <http://dgphil.de/fileadmin/dokumente/pack-bibliographie.pdf>



Thema:
PrivatdozentInnen
und
außerplanmäßige
ProfessorInnen

Eine »verlorene Generation«?

Für berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft – Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Dr. Andreas Keller

In der Wirtschaft löst man damit regelmäßig ungläubiges Staunen aus: Hoch qualifizierte Fachkräfte erbringen über Jahre anspruchsvolle Dienstleistungen für ihren Arbeitgeber, erhalten dafür aber keinen Cent. Was anderswo undenkbar ist, ist für rund 7000 Privatdozentinnen und Privatdozenten sowie außerplanmäßige Professorinnen und Professoren an Deutschlands Hochschulen Realität.

Sie sind nicht nur promoviert, sondern auch habilitiert oder haben eine gleichwertige Qualifikation nachgewiesen, sie haben in aller Regel umfangreiche Erfahrungen und Kompetenzen in Forschung und Lehre erworben, als außerplanmäßige Professorinnen und Professoren sogar explizit, wie es in den Landeshochschulgesetzen verlangt wird, »hervorragende« Leistungen in Forschung und Lehre erbracht. Mit der Berechtigung zur Lehre (Venia legendi) ist die Pflicht verbunden, für ihre Universität unentgeltliche Lehre, die so genannte Titularlehre, zu erbringen. Soweit sie keine Stelle im akademischen Mittelbau haben, sind sie nicht nur darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt außerhalb der akademischen Welt zu finanzieren, sondern auch ihre Arbeitsmittel. Nicht selten müssen sogar Handouts für Studierende auf eigene Kosten vervielfältigt werden, über ein Arbeitszimmer an der Uni verfügen sie nicht, ganz zu schweigen von einem Reisekostenetat oder Sekretariatskräften. Da sie in der Regel nicht Mitglieder, sondern Angehörige der Hochschule sind, dürfen sie nicht einmal an der akademischen Selbstverwal-

tung ihrer alma mater teilhaben, haben weder aktives noch passives Wahlrecht bei Gremienwahlen, auch Personalräte sind für sie nicht zuständig.

Warum nehmen die Kolleginnen und Kollegen diese Zumutungen hin? Die formale Antwort lautet: In der Regel haben sie nur mit dem Titel auf dem Bewerbungsanschreiben die Chance, tatsächlich auf eine reguläre Professur berufen zu werden. Die Privatdozentur oder außerplanmäßige Professur auf der Visitenkarte ist der Türöffner zur akademischen Gemeinschaft. Darüber hinaus sind sie eine Chance, weitere Erfahrungen in der Lehre zu sammeln – übrigens auch ein Motiv für die bundesweit über 80 000 Lehrbeauftragten, die ihre Lehraufträge nicht selten unvergütet oder aber zu Dumping-Honoraren erbringen, auch wenn sie daneben keine hauptberufliche Tätigkeit in der Wissenschaft oder in der Praxis ausüben.

Eine inhaltliche Antwort jedoch muss tiefer ansetzen. Die Misere vieler Privatdozentinnen und Privatdozenten, außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren ist Ausdruck der Strukturdefizite der Karrierewege und Personalstruktur des deutschen Wissenschaftssystems, die die Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft mit ihrer Kampagne für den »Traumjob Wissenschaft« (vgl. Templiner Manifest: <http://www.templiner-manifest.de>) thematisiert hat.

Wer (noch) keine reguläre Professur ergattert hat, gilt als »wissenschaftlicher Nachwuchs«, egal, welche Erfahrungen und Leistungen er oder sie erworben hat, egal,

ob er oder sie promoviert oder habilitiert ist. Die Chance, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben, gibt es neben der Professur praktisch nicht. Neunzig Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Zeitvertrag, über die Hälfte von ihnen mit einer Laufzeit unter einem Jahr. Selbst mit der Berufung auf eine Professur ist die Zitterpartie nicht ausgestanden – im Land Berlin beispielsweise wird grundsätzlich jede Erstberufung zunächst auf fünf Jahre befristet. Wer nicht berufen wird, hat häufig keine andere Wahl, als über eine Privatdozentur oder später eine außerplanmäßige Professur seine Berufungschancen zu erhalten oder zu verbessern. Wir haben es mit hoch qualifizierten wissenschaftlichen Fachkräften zu tun, die aber für den außerhochschulischen Arbeitsmarkt bald als »überqualifiziert« oder »zu alt« gelten – die Bereitschaft, sich in der Wissenschaft an jeden Strohalm zu klammern, den sie finden, ist entsprechend groß.

Diese Missstände sind nicht nur unfair gegenüber den Betroffenen, es handelt sich auch um eine gigantische Vergeudung von Ressourcen. Kein Wirtschaftsunternehmen würde über viele Jahre Zeit und Geld in die Fort-, Weiterbildung und Personalentwicklung von Spitzenkräften investieren, um sie dann ausgerechnet auf dem Zenit ihrer Leistungsfähigkeit auf die Straße zu setzen. Erst allmählich dämmert den Universitäten, dass sie damit auch am Ast sägen, auf dem sie selbst sitzen. Für viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine akademische



Thema:
PrivatdozentInnen
und
außerplanmäßige
ProfessorInnen

Laufbahn schlicht nicht mehr attraktiv. Auch wenn die intrinsische Motivation ausgeprägt ist, irgendwann ist der Bogen überspannt. In vielen Fachrichtungen sind die Hochschulen mit Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland nicht mehr wettbewerbsfähig. Hinzu kommt: Überproportional viele Frauen steigen in der Wissenschaft nicht auf, sondern aus. Beträgt der Anteil der von Frauen abgelegten Promotionen mittlerweile 45 %, sind es bei den Professuren erst 20 %, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsgruppe W3 bzw. C4 17 %.

An den Symptomen herumdoktern hilft nicht – die Lage lässt sich substanziell nur verbessern, wenn eine Reform der Personalstruktur und Karrierewege in der Wissenschaft auf die Agenda kommt. Hochschulen müssen qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern schon vor der Berufung auf eine Professur berechenbare Perspektiven geben – etwa durch einen Tenure Track, wie er in vielen

angelsächsischen Ländern üblich ist, in zwischen aber auch in Österreich nach Maßgabe eines von Universitäten und Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifvertrages eingeführt wird. Berechenbare Perspektiven setzen mehr Dauerstellen voraus, auf denen die Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre erledigt werden – im klassischen akademischen Mittelbau, aber auch nach dem Vorbild von »associate professorships« für besonders qualifizierte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die selbstständig forschen und lehren können sollen.

Eine Reform von Karrierewegen und Personalstrukturen wird Zeit erfordern – selbst wenn sie schon morgen angegangen würde. Wir müssen aber schon heute Privatdozentinnen und Privatdozenten, außerplanmäßige Professorinnen und Professoren, die bereits im System sind, Perspektiven eröffnen – es darf keine »verlorene Generation« geben. Die GEW schlägt

daher vor, dass Bund und Länder einen »Pakt für stabile Beschäftigung in der Wissenschaft« auflegen – um jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berechenbare Perspektiven zu eröffnen und gleichzeitig erfahreneren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Privatdozenturen und außerplanmäßigen Professuren die Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung zu eröffnen. Die Neuverhandlung der Wissenschaftspakte steht bei Bund und Ländern auf der Tagesordnung. Statt immer neue Milliarden in befristete Exzellenzprogramme und Qualitätspakte zu stecken muss endlich ein Teil des Geldes für den nachhaltigen Ausbau der Hochschulen und für die Stabilisierung von Beschäftigung und Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingesetzt werden.

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

Jenseits von Lohn und Respekt

PDs, apl. Professoren und Lehrbeauftragte sind Opfer universitärer wissenschaftspolitischer Verantwortungslosigkeit

apl. Prof. Dr. Helmut Pape

Leisten wir uns einen kleinen Traum. Nehmen wir an, dass Unis anerkennen würden, dass Lehrbeauftragte für ihre tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden. Dass Unis sogar anerkennen würden, dass pro Sitzung einer Veranstaltung (in der Regel 1,5 Stunden) im Semester eine Arbeitszeit der Vor- und Nachbereitung von 20 Stunden entlohnt würde. Dann würde der oder die Lehrbeauftragte unter diesen geträumten aber kaum traumhaften Bedingungen, für 30 Seminarstunden im Se-

mester 1200 € bekommen. Das wäre ein Stundenlohn von 4 €! Warum ist dies trotzdem ein Traum? Weil die meisten Unis nur 600 oder 750 € pro Semester zahlen. Und weil sie nur die fiktive »tatsächliche« Unterrichtszeit entlohnen – also bei 600 Euro im Semester pro 45 Minuten Unterrichtsstunde 15 €. Also keine Bezahlung für Vor- und Nachbereitung, Korrektur und Benotung von Seminararbeiten, die Betreuung von Examensarbeiten, für Prüfungen und Sprechstunden. Würden

Lehrbeauftragte einmal »Dienst nach Bezahlung« machen und alles dies, wofür sie nicht bezahlt werden, auch nicht tun, so würden die Seminare und Veranstaltungen gar nicht stattfinden können. Denn ohne Vorbereitung, Benotung von Arbeiten etc. kann man keine Veranstaltung abschließen. Woraus folgt: Die Bezahlung von Lehrbeauftragten liegt häufig bei zwei Euro. Das Niveau des Mindestlohns liegt in weiter Ferne. Vom Null-Lohn der Habilitierten ganz zu schweigen. Im folgenden

Thema:
PrivatdozentInnen
und
außerplanmäßige
ProfessorInnen

werde ich deshalb diese beiden Gruppen – Lehrbeauftragte und unbesoldete Habilitierte – als »Lehrprekariat« bezeichnen. Fragt man Bildungspolitiker, wie die fort-dauernde Ausbeutung des Lehrprekariats politisch und gesellschaftlich zu rechtfertigen sei, so erhält man zur Antwort, dass es am Geld fehle und dass das gesamte Universitätssystem unterfinanziert sei. Doch wenn alle übrigen entwickelten Länder es sich leisten können, für universitäre Lehre auch zu bezahlen, wenn sie nicht verlangen, dass an den Universitäten von einigen Lehrenden un- oder unterbezahlt zu unterrichten ist, wie kann es sein, dass das Universitätssystem in Deutschland, einem der reichsten Länder der Welt, eine derartige Ungerechtigkeit zum Normal- und Dauerzustand machen muss? Ist es nicht vielmehr so, dass es eine Tradition des Unverständnisses, der Missachtung und des fehlenden Respekts gegenüber

der Lehre an den Universitäten in der Bevölkerung und bei den Politikern gibt? Dafür spricht einiges. Nachdem im März 2010 mein Artikel »Uni-Sklaven vereinigt Euch« zur Situation der nicht- oder unterbezahlten Lehrenden in der *Zeit* erschienen war, gab es innerhalb kurzer Zeit auf *Zeit Online* etwa 130 Zuschriften. Ich erhielt außerdem etwa 70 Mails an meine Uni-Mailadresse. Ich dachte gezeigt zu haben, dass es beim Lehrprekariat um einen Mangel in der universitären Personalstruktur geht, der wissenschaftspolitisch angegangen werden muss. Dass diese Lage für die Betroffenen persönlich dramatische Konsequenzen hat, die Aufmerksamkeit verdienen, sollte als Beleg dienen. Doch der Artikel hat keine wissenschaftspolitische Auseinandersetzung in Gang bringen können. Irritierend war, dass häufig das Problem nicht gesehen wurde. Stattdessen entspannen sich abwegige,

seltsame Diskussionen über Details. Oder es wurde moralisiert, aufgerechnet, geschimpft und abgeurteilt. Da gab es das Argument, dass »wir« diese Mengen von Philosophen und Geisteswissenschaftlern an den Unis sowieso nicht benötigen. Woraus man ja auch hätte folgern können, dass die Titellehre ersatzlos gestrichen werden könnte. Andere wandten ein, es sei doch ganz unmöglich, nun alle, die eine Habilitation haben, auch fest anzustellen. Eine Forderung, die der Artikel nicht einmal nahegelegt hatte. Aber warum es nicht möglich ist, für die von Habilitierten geleistete Lehre auch zu zahlen, war keinem der Schimpfenden eine Überlegung wert. Zu lesen war da, dass die Damen und Herren Gelehrten mit den großen Titeln sich doch gefälligst früh genug um anständige und gut bezahlte Arbeit kümmern sollten. Die Spitze der verfehlten Personalisierung erreichten jene



Meine individuelle Situation ist wohl untypisch. Nach einigen Umwegen habe ich mich erst spät, nämlich mit 56 Jahren, habilitiert, so dass für mich keine realistische Aussicht auf eine Professur mehr bestand. Ich betrachte daher meine Privatdozentur als ein Privileg, das lehren zu können, was ich mir selbst aussuche, und gegebenenfalls den Studenten die Möglichkeit zur Promotion zu eröffnen, die ansonsten aus dem »akademischen Raster« herausfallen würden. Finanziell werde ich von meinen (uralten) Eltern sowie zum Teil von meiner Frau unterstützt.

Zwar gibt es, zumindest in Bayern, eine Vergütungsverordnung, in der ein lächerliches Honorar von zirka 250 € pro Semester für PrivatdozentInnen und außerordentliche ProfessorInnen festgelegt ist, aber diese Verordnung ist seit Jahrzehnten außer Kraft gesetzt – mit dem Argument,

dass die Universität bzw. der bayerische Staat kein Geld habe. Ich habe des Öfteren gedacht, gegen dieses kuriose Argument des bayerischen Staates vor Gericht zu klagen; aber, auch wenn die Aussichten, wie mir scheint, nicht so schlecht wären, bedürfte es doch eines sowohl kostspieligen als auch jahrelangen Prozesses.

Um Ihnen nun über meine konkrete Situation hinaus meine grundsätzliche Auffassung zur Privatdozentur mitzuteilen, so bin ich der, wie mir scheint, gut begründbaren Meinung, dass diese Institution, die in grauer Vorzeit vielleicht einmal ihren Sinn und ihre Vernunft hatte, abgeschafft gehört.

Sie passt zwar hervorragend in eine Wissenschaftslandschaft, die zeitlich befristete und anderweitig prekäre Beschäftigungsverhältnisse aus ökonomischen Gründen ausbaut und forciert. In Bezug auf die Förderung des akademischen

Nachwuchses ist sie eine nicht einmal verschämte Ausbeutung sowohl der wissenschaftlichen Arbeitskraft als auch der Wünsche und Perspektiven von jungen Akademikern.

Gerade zu einer Zeit, in der Wissenschaftler vor dem Problem stehen, ihre berufliche Karriere mit der Familiengründung zu verbinden, werden sie von ihrer Universität nicht nur finanziell allein gelassen, sondern werden auch ihre Zukunftsperspektiven rigoros ausgenutzt.

Als Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft schließe ich mich daher der Forderung nach Abschaffung dieser anachronistischen Institution in der Bundesrepublik an, die im Ausland nur Stauen auslöst. Sinnvoll erscheinen mir daher nur Debatten um Alternativen, die auch der Situation und Interessenlage der Nachwuchswissenschaftler Rechnung tragen.« (Niko Hartmann)



Thema: PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen

Mails, die nicht vor Häme und dem »recht so« zurückscheuten und dass doch alles eigentlich so völlig in Ordnung sei.

Es wurde sogar ernsthaft angeführt, dass es Praktikanten, Vertretern, Verkäuferinnen doch genauso schlecht, oder sogar schlechter gehe, dass sie ebenfalls ein »Sklavendasein« führten und dass sie längst nicht die Fähigkeiten, Vorteile und Chancen hätten wie Uni-Lehrende. Auf diese Mails gab es einige sehr sorgfältige Entgegnungen. Sie machten sich die Mühe, sehr genau zu zeigen, dass in allen diesen Fällen beruflicher Ungerechtigkeit die Betroffenen doch jeweils auf ganz andere Art benachteiligt waren als die Lehrenden an den Unis. Doch eine einzige Erwiderung sollte auf diese Art von Argument eigentlich genügen: Ein Mord rechtfertigt keinen zweiten und die anderen sozial ungerechten Arbeitsbedingungen rechtfertigen nicht die Fortdauer einer anderen Ungerechtigkeit.

Häufig ignorierten die E-Mail-Autoren auch, dass es nicht um ein Problem des Verhaltens oder der Kompetenz der Betroffenen geht. Es wurde unterstellt, dass eben alle stellungslosen Habilitierten es nicht geschafft hätten, weil sie fachlich nicht gut genug seien. Wer das Problem des Lehrprekariats an deutschen Unis so angeht, kann nicht verstehen, dass die Personalstruktur des Universitätssystems gänzlich mangelhaft gestaltet ist. Dank der sogenannten Zwölf-Jahres-Regel gibt es für viele kompetente Promovierte nicht einmal die Möglichkeit, befristet beschäftigt zu werden – auch wenn sie dringend benötigt werden. Inzwischen bekommt in manchen Fächern, demnächst auch in der Philosophie, nicht einmal jeder vierte Habilitierte eine Professur. Gleichzeitig nähert sich aber das Betreuungsverhältnis Studenten:Professoren 1:100 oder hat dies

schon erreicht. Dies ist im internationalen Vergleich in keinem vergleichbaren Land der Fall. Es geht also gar nicht allein um die Frage der Gerechtigkeit bei der Bezahlung von Habilitierten und Lehrbeauftragten. Die individuelle Seite des Problems der unbezahlten, stellungslosen Habilitierten und der unterbezahlten Lehrbeauftragten ist Ausdruck der schiefen und unflexiblen Personalstruktur der Universitäten. Und sie zeigt das Versagen einer Wissenschaftspolitik der Bundesländer. Es ist häufig jetzt schon der Fall, dass in der Philosophie wie in vielen, gerade geisteswissenschaftlichen Fächern die Lehre im vollen Umfang nicht mehr durchführbar wäre, wenn es nicht die unbezahlten Habilitierten und Lehraufträge gäbe, die gerade mit dem Argument eingeworben werden, dass sie für Aufrechterhaltung und Ergänzung des Lehrangebots erforderlich sind. Trotz dieser Bedeutung des Lehrprekariats für die Universitäten wird die Leistung der Menschen an keiner Universität gewürdigt, anerkannt oder gar administrativ unterstützt oder gefördert. Ganz im Gegenteil: Für Angehörige des Lehrprekariats ist es fast unmöglich, an Forschungs- oder Reisegelder zu kommen. Seit über zwölf Jahren unterrichte ich als apl. Professor Philosophie an der Universität Bamberg. Als ich Anfang dieses Jahres versuchte, für eine Reise zu einer Tagung in Finnland von der Universität eine geringe finanzielle Unterstützung zu bekommen, wurde das abgelehnt. Ähnlich chancenlos ist die Situation bei den meisten Institutionen und Stiftungen der Forschungsförderung. Zwar würde keine Stiftung sich offiziell dazu bekennen, aber praktisch ist etwa bei der VW-Stiftung das Lehrprekariat vollständig von vielen Programmen – wie z.B. »Opus Magnum« – ausgeschlossen. Doch nun zum Selbstverständnis der Be-

troffenen. Wie erklärt sich die erstaunliche Tatsache, dass sich ca. 10 000 Personen an deutschen Universitäten gegenwärtig der beschämenden, ja erniedrigenden Situation aussetzen, als Habilitierte umsonst zu unterrichten? Was ist ihr Fehler? Sind die Lehrbeauftragten und Habilitierten, die sich über ihre gegenwärtige Lage beschweren, Beleidigte, Jammernde, die ihre narzisstischen Kränkungen vor sich hertragen und sich mit dem Gefühl auseinander setzen müssen, es nicht geschafft zu haben? Auch wenn dies politisch und gesellschaftlich nicht ausdrücklich gewollt ist, so wird ja, wie wir sahen, die Situation der erniedrigenden Ausbeutung in Kauf genommen, ja die Universitäten profitieren finanziell kräftig von dieser prekären Situation ihrer qualifizierten Lehrenden. Warum tun sich intelligente Leute so etwas an – manchmal über Jahrzehnte? Es kann auch kaum allein Liebe zur Wissenschaft und Glaube an die eigene Genialität sein, die dazu motiviert. Denn schon früh wird die Position des Lehrprekariats von den meisten zu Recht als lebensbedrohlich gesehen. Wenn trotzdem so viele den Weg dahin einschlagen, dann hat das weitere, ganz andere Gründe. Es ist die Weise, wie die universitäre Anerkennung durch Titel und Positionen auf Menschen wirkt. Ein hoher sozialer Status winkt, wird geradezu versprochen. Und so verführt die deutsche Uni immer noch. Die höchsten »wissenschaftlichen« Titel, die sich als Ehren, sogar Weihen von überzeitlicher Dauer ausgeben, werden als Schritt zu gesellschaftlicher Anerkennung und Status gesehen. Dass sie so wahrgenommen werden, zeigt auch, dass Politiker, von Guttenberg bis Koch-Merlin, keinen finanziellen und sonstigen Aufwand scheuen, um einen Dokortitel zu erwerben. Wer dann aber sich auch ernsthaft als



Thema: PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen

Wissenschaftler versteht und es dann als Privatdozent nicht schafft, ist nicht nur in einem beliebigen Beruf gescheitert. Er oder sie ist mit einem Lebensprojekt an sich selbst und für die Gesellschaft ge-

scheitert. Die Universitäten verführen also immer noch Menschen dazu, ihr Leben auf einen großen, lügenhaften Entwurf zu bauen. Und sie tun nichts, um für Aufklärung oder Bezahlung zu sorgen oder die

historische Absurdität der Titellehre, einer Lehre ohne Bezahlung, die nur den Status erhält, zu beseitigen.

Helmut Pape ist apl. Professor an der Universität Bamberg



Wir lernen ein paar nette neue Leute kennen ... Und was machst du beruflich? Och, ich unterrichte an der Uni. Dann bist du Professor, oder was? Ja, so was ähnliches, nennt sich »außerplanmäßiger Professor«. Und was bedeutet das? Das heißt, dass man kein Geld bekommt für seine Arbeit... In diesem Moment gibt es mehrere Wege, auf denen es weitergeht: 1. Das gibt's doch gar nicht! – Doch, in unserer Gesellschaft... 2. Wer macht denn so was? – Ich, gezwungenermaßen... 3. Und wovon lebst du dann? – Von dem Geld, das meine Frau verdient, oder von Ersparnissen oder von einer Schenkung, einer Erbschaft, oder: Ich bin ungeheuer sparsam. In jedem Fall sind wir entblößt. Wer in unserer Gesellschaft akzeptiert, dass er für seine Arbeit nicht bezahlt wird, der muss ein bisschen daneben/irrsinnig/nicht bei Trost etc. sein. Oder er hat so viel Geld, dass er sich das leisten kann. Dann arbeitet er eigentlich gar nicht, er ist nicht berufstätig, im landläufigen Sinn, und die Antwort auf die erste Frage (was machst du beruflich) war im Grunde schon nicht richtig. Oder er hat kein Geld. Dann wird es unter Umständen anstrengend, mit ihm irgendetwas Schönes zu unternehmen.

Was machen wir? Schon die erste Begegnung mit dem von Kant so genannten und sehr geachteten »gemeinen Verstand« führt in die Selbstentwertung (wer das akzeptiert bzw. wer sich dazu zwingen lässt...) oder in den Ausschluss aus dem Kreis der normalen Leute, die für ihr Geld

arbeiten müssen und die »Früchte ihrer Arbeit« guten Gewissens und verdientermaßen genießen dürfen (Exklusion statt Inklusion). Die Perspektive des »normalen« Verstandes lässt sich nicht umgehen, sie drängt sich immer wieder auf. Wir versuchen es einmal witzig mit Aristoteles: »Der freie Mann arbeitet nicht.« Aber das hält nicht lange; denn wo sind denn die Sklaven, bzw. wen haben wir zum »Sklaven« gemacht? Oder wir versuchen es mit einer durchaus ernstzunehmenden und anschlussfähigen selbstbewussten Stärkung des Idealismus, der uns in der Tat ja treibt: »Ich denke nicht in ökonomischen Kategorien.« Das lässt sich ausbauen, aber der gemeine Mann wird dabei niemals aus den Augen verlieren, dass das Faktum der unbezahlten Arbeit bleibt und die theoretischen Bemühungen nur das Arrangement mit der Zwangslage bemänteln. Oder wir versuchen es pragmatisch: Keep calm and get back to work. Das ist vernünftig, führt zu hoffentlich vorzeigbaren Resultaten und hält gut – bis zur nächsten Begegnung mit den »normalen« Menschen... Oder wir steigen aus und machen etwas anderes. Das bedeutet allerdings für uns den Abschied von unseren intellektuellen Interessen (die uns bisher getragen haben) und für die Gesellschaft, dass die Arbeit nicht getan wird, für die wir nicht bezahlt werden.

Was machen die anderen? Der meritokratisch gesonnene Charakter (jeder soll erhalten, was er verdient), der in die Leistungsgesellschaft integriert ist und von ihren Normen und deren akzeptabler Rea-

lisierung überzeugt ist, wird das Problem zu einem Individualproblem verkleinern und fordern, dass der Betroffene die Härten erträgt, die ihn erwartungsgemäß treffen können. Es bleibt danach alles beim alten. Der demokratisch gesonnene Charakter wird auf die mögliche Formierung einer Interessengruppe der Betroffenen verweisen, die sich durchsetzen wird, wenn sie die Mehrheit überzeugen kann, dass ihre Interessen im allgemeinen Interesse sind. Wo keine Interessengruppe entsteht (wie in unserem Fall), bleibt alles beim alten. Oder der gute Mensch: er wird den unschuldig in die Zwangslage Verstrickten bemitleiden und/oder sich entsprechend über die Ignoranz resp. Arroganz empören. Das vergeht dann aber wieder zusammen mit dem Auftauchen gewichtiger neuer Anlässe zu Mitleid und Empörung und spendet entsprechend auch dem Betroffenen nur vorübergehend Trost und Entlastung. Das ist ohne die emotionalen Spitzen auch die Reaktion des politisch nur mäßig Interessierten: ein kurzes Staunen, gepaart mit Unverständnis, das beides wieder verschwindet, wenn gewichtigere staunenswerte und noch unverständlichere Geschehnisse in den Blick rücken (zum Beispiel ein nicht gegebenes Tor oder das Tor von außen durch das Loch im Netz).

Was tun? Formierung einer Interessengruppe mit Aufklärung über das Interesse, das die Allgemeinheit hat. Und: Die politisch Verantwortlichen mögen bitte dafür sorgen, dass die unbezahlte Arbeit bezahlt wird.« (PAF)



Thema: PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen

Gerechtigkeit und Staatsräson

Das 4. Festival der Philosophie in Hannover

Dott.ssa Assunta Verrone



Vom 13.–16.3.2014 fand in Hannover das 4. Festival der Philosophie statt. Die schönsten Veranstaltungsorte der Stadt waren wieder bis spät in die Nacht gut besucht: das Neue Schloss Herrenhausen, den Lichthof der Universität, das Schauspielhaus (für einen thematischen Poetry Slam), die Kirchen, das Leibniz- und das Künstlerhaus. Was bleibt? Können wir heute mehr über die Gerechtigkeit aussagen? Fällt uns die Ausrichtung unseres Handelns jetzt leichter?

Daniela Schadt, Lebensgefährtin von Bundespräsident Joachim Gauck, hatte Sachkundige auf dem Gebiet der Gerechtigkeit in den Lichthof der Leibniz Universität Hannover geladen (siehe Bild). Axel Honneth, Hartmut Rosa, Horst Dreier und

Michael Quante stellen sich gerne ihren Fragen. Für Dreier, Ulrich Haltern und Antje Niewisch-Lennartz gehört die Gerechtigkeit zur Disziplin des Rechts, aber sie wünschen sich auch eine lebhaftere demokratische Praxis. Man kann nicht »sein gerechtes Handeln« an Institutionen delegieren; wie Dreier sagt: »Gerechtigkeit bleibt immer die Mutter des Rechts und nicht umgekehrt«. Was wäre das Recht ohne gelebte Gerechtigkeit und Vertrauen ins Recht? Von alleine geschieht das nicht. Vielmehr ist der Einsatz eines jeden gefragt. Verschiedene Antworten gab es auf die Frage: »Woher kommt das Recht?« Sicher nicht allein vom Gesetz; wir haben diese Hegemonie des Gesetzes auf deutschem Boden schon bitter bereuen müs-

sen. Kommt es auch nicht von Gott, so ist das Recht vielleicht doch in der »Natur«, ließ Barbara Zehnpfennig verlauten.

Wir beobachten, wie gemeinsame Überzeugungen entstehen und Verbreitung finden. Das Festival der Philosophie trägt direkt dazu bei. Michelina Borsari, Begründerin zahlreicher Philosophie-Festivals in Modena und im restlichen Europa (Velké Meziříčí, Saint Emilion, Birmingham, Wawre, Sofia) lanciert eine politische Botschaft: Dieses Event ist fundiert auf einer Vernunft, die verbindet und nicht trennt; es dient der Bildung eines gemeinschaftlichen europäischen Bewusstseins. Es lebt von Internationalität, Qualität, selbst erlebtem Wissen, fern von Fach-Sprache wie von Merkantilisierung



und Vulgarisierung der Philosophie. Alma Massaro sprach über die Teilhabe der Tiere am Recht, die Anerkennung ihrer Gefühle und, bei einigen von ihnen, sogar von Ich-Bewusstsein.

Susanne Beck und Emanuele Coccia warnen vor der Übertragung von Rechten an Roboter und Gegenstände. Christine Morgenstern wies auf die Überbelastung der Frauen als Folge einer total ökonomisierten Welt hin.

Donatella Scaiola analysierte die Kollision der ›Herzens-Räson‹ und der Staatsräson im Alten Testament. Bei der heutigen Auflösung von Nationalstaaten treten Ökonomie- und Marketing-Räson an ihre Stelle, in gleicher Weise irrational und unmenschlich.

Rebecca Harms kämpft für eine gemeinsa-

me Flüchtlingspolitik der EU-Staaten und gegen das Transatlantische Freihandelsabkommen TTIP. Mehr als 80 000 Menschen sind schon im Mittelmeer gestorben. Im Hof der Universität erklärt Axel Honneth: Diese Menschenrechtsverletzungen rühren vom Mangel einer EU-Verfassung her, aber er fügt auch hinzu: Niemand wünscht sich die U.S. of Europe... Wieder prallt der Mensch auf Staatsräson, wie in der Apologie von Sokrates, wie im Zusammenstoß der Ecclesia militans und triumphans bei Jeanne d'Arc, wie bei Giordano Bruno, Rosa Luxemburg und so fort. Umberto Galimberti warnt in der Marktkirche, sich nicht von der Technik die Erlösung zu erwarten. Mensch und Technik seien unterschiedlichen Gesetzen, Werten, Zielen unterworfen. Internationale Gäste,

unter anderem Cornel West, der begnadete Prophet, Theologe und Philosoph aus New York, der im Schloss Herrenhausen für einen fulminanten Auftakt des Festivals gesorgt hat, haben tausende von Kilometern zurückgelegt, um uns in Erinnerung zu rufen: Werden Dinge oder Institutionen dem Menschen übergeordnet, sind wird nicht weit von der Verehrung des Goldenen Kalbes entfernt. Das Gute lässt sich nicht institutionalisieren. Wird einer riesigen Plakatwerbung in New York die gleiche Bedeutung beigemessen wie der Fassade einer gotischen Kathedrale, müssen wir bei uns ansetzen. Es ist der Mensch, der sich empören muss.

Assunta Verrone gehört zur Organisationsgruppe des Festivals für Philosophie Hannover

Offen und unabhängig

Die Arbeitsgemeinschaft philosophischer Editionen bei der DGPhil

Prof. Dr. Marc-Aeilko Aris

Die Arbeitsgemeinschaft philosophischer Editionen (AGphE) ist die lose organisierte Verbindung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die, sei es im Zusammenhang ihrer persönlichen Forschungsinteressen, sei es in der Verbindung mit institutionellen Trägern oder Drittmittelgebern, philosophische Texte durch wissenschaftliche Editionen erschließen. Unabhängig von der jeweiligen Präsentationsform (als Buch oder als digitale Edition) geht es ihnen darum, die Gestalt und Geschichte einzelner philosophischer Texte zu erforschen, durch differenzierte Editionen darzustellen und zu kommentieren. Die AGphE wurde im Jahre

1973 gegründet und schloss zunächst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter institutioneller Editionsprojekte mit dem Ziel zusammen, eine wirksame Vertretung dieser Dimension philosophischer Forschung sowie der in den jeweiligen Projekten tätigen Forscherinnen und Forscher zu gewährleisten. Darüber hinaus ging es darum, Forschungsinteressen zu bündeln, Forschungsmethoden zu diskutieren und weiterzuentwickeln und entstehende technische Möglichkeiten sinnvoll zu adaptieren.

Mit der Ausweitung der projektbezogenen, befristeten Einzelförderung von Editionsvorhaben, der Einschränkung lang-

fristiger Förderung von Editionsunternehmen sowie der Zunahme digitaler Editionen änderten sich die Zusammensetzung und die operativen Ziele der AGphE. Sie bietet gegenwärtig offene Foren für die Diskussion und Fortentwicklung der Nutzung elektronischer und digitaler Technologie und die Plattform für die Entwicklung gemeinsamer Interessen innerhalb der Philosophie und philosophischen Editionspraxis und der Digital Humanities.

Marc-Aeilko Aris ist Sprecher der AG philosophischer Editionen:

<http://dgphil.de/verbaende-und-ags/ag-philosophischer-editionen/>



Befragen und Vernetzen

Jahresbericht 2013/2014 der Geschäftsstelle der DGPhil

Prof. Dr. Andrea M. Esser



Als Geschäftsführerin der DGPhil möchte ich Ihnen kurz über meine Aktivitäten und die Projekte der Geschäftsstelle im letzten Jahr berichten. Einige der Vorhaben, die ich mir zu meinem Amtsantritt vorgenommen habe, habe ich weiter vorantreiben und das eine oder andere Projekt sogar zum Abschluss bringen können. Das wäre nicht möglich gewesen ohne die tatkräftige Unterstützung durch Herrn Dr. des. Matthias Warkus, der die Geschäftsstelle leitet, und Frau Francesca Merz, die im letzten Sommer ein dreimonatiges Praktikum in der Geschäftsstelle absolviert hat. Auch mein gegenwärtiger Mitarbeiter, Herr Malte Dreyer, M.A., hat sich für die Vorhaben im Rahmen der DGPhil engagiert und vor allem die Erhebung, von der ich im Folgenden noch berichten werde, auf den Weg gebracht. Zunächst aber begann 2014 damit, dass die DGPhil einen neuen Auftritt erhalten hat.

Der neue Web-Auftritt

Die DGPhil hat zu Beginn des Jahres eine neue Homepage bekommen, die neuesten technischen Ansprüchen entspricht und auch auf Smartphones und Tablets darstellbar ist. Dafür wurden auch Logo und das gesamte Erscheinungsbild der DGPhil überarbeitet. Herr Warkus hat die gesamte Organisation und die Kommunikation mit dem Anbieter geschultert und unsere erste Praktikantin, Frau Merz, hat die Seiten unter engagierter Mithilfe unseres neuen Kooperationspartners, der Bundesfachschaftentagung (BuFaTa) Philosophie e.V.,

mit Inhalten gefüllt. Bei dieser Gelegenheit haben wir den Veranstaltungskalender automatisiert, was die Erfassung und Verteilung von Ankündigungen und Calls for Papers für alle Beteiligten erheblich erleichtert und verbessert. Dank des Engagements der BuFaTa Philosophie e.V. verfügt die Homepage nun auch über ein Studienportal mit einer Übersicht über alle Hochschulinstitute und Studiengänge und eine Suchfunktion, die alle Inhalte inklusive PDFs durchsuchen kann. Außerdem ist die DGPhil mittlerweile auch bei Facebook und Twitter präsent.

Tag der DGPhil

Zum Abschluss ihres Praktikums hat Frau Merz am 1.2.2014 eine eintägige kleine Tagung organisiert, einen »Tag der DGPhil«. Dazu wurden verschiedene Vortragende eingeladen (Edgar Losse, Hochschulberater der Bundesagentur für Arbeit; Dr. Meike Siegfried, HAWK Hildesheim; Marco Neher, SPÖ Tirol), die zu den Berufsmöglichkeiten in der Philosophie bzw. außerhalb, aber auf der Grundlage eines Philosophiestudiums, sprachen. Nicht zuletzt stellte Frau Merz selbst die Ergebnisse einer von ihr im Praktikum durchgeführten Studie zu Philosophie und Berufseinstieg vor. Zu der Tagung sind zu unserer großen Freude (und Überraschung) auch Studierende aus anderen Städten angereist. Die Tagungsunterlagen und vieles weitere zum Thema findet sich zum Nachlesen im Web unter: <http://dgphil.de/oeffentlichkeit/philosophie-und-beruf/>

Förderung des (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt ist ein Feld, in dem ich mich in den drei Jahren meiner Amtszeit engagieren wollte. Zum Thema »Förderung des weiblichen Nachwuchses« ist im letzten Jahr ein Newsletter erschienen, dem weitere kurze Artikel in den folgenden Ausgaben folgten. Dazu habe ich viel positive Rückmeldung erhalten. Ich bin zum Thema »Frauen in der Philosophie« in meiner Eigenschaft als Geschäftsführerin zu mehreren Vorträgen und Podiumsdiskussionen eingeladen worden und habe im Rahmen von Veranstaltungen in Berlin, München, Göttingen und Marburg gesprochen. Der Tenor meiner Rede ist dabei jeweils gewesen, dass wir mehr über die Gründe in Erfahrung bringen sollten, die junge Frauen dazu bewegen, die akademische Philosophie zu verlassen. Das scheint mir wichtig, um durch eine Reflexion dieser Gründe in eine kritische Selbstbetrachtung in der Institution eintreten zu können. Unter Umständen helfen sie uns, fest etablierte, aber dennoch nicht wünschenswerte Strukturen, Verhaltensmuster, Kommunikationsformen o.Ä. zum Besseren hin zu verändern. Die Frage, der wir nachgehen könnten, würde dann nicht lauten: Welche Fähigkeiten und Kompetenzen müssen junge Frauen erwerben, damit sie in der akademischen Philosophie Karriere machen können?, sondern: Wie müsste man

die institutionellen Bedingungen der akademischen Philosophie gestalten, damit sie für junge Frauen attraktiv werden?

Je mehr ich bisher über die Gründe in Erfahrung bringen konnte, desto deutlicher schien es mir, dass die Gründe uns alle oder zumindest den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs angehen und keineswegs bloß »frauenspezifisch« sind. Wenn das so ist, dann wäre es umso wichtiger zu erfahren, welche Strukturen und eingefahrenen Gewohnheiten in der (Institution) Philosophie dafür verantwortlich sind, dass begabte, kreative, engagierte junge Leute abgehalten werden, eine akademische Karriere anzustreben oder auch nur sich höher zu qualifizieren (einen Master oder eine Promotion).

Unbezahlte Lehre

Ein weiteres Feld, in dem ich mich engagieren wollte, ist die Lage derer, die an den Universitäten unbezahlte Lehre leisten, insbesondere also die PDs und Apl.-Professorinnen und Professoren sowie die Lehrbeauftragten. Diesem Thema widmet sich dieser Newsletter. Ein Ziel ist es, im Weiteren eine Zusammenkunft der PDs und Apl.-Professorinnen und -Professoren der Philosophie anzuregen und Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation zu unterstützen. Es ist meines Erachtens nicht verwunderlich, dass eine solche Initiative bislang nicht gestartet worden ist. Zum einen stehen viele Angehörige dieser Statusgruppe in einem Konkurrenzverhältnis zueinander und zum anderen haben sie auf Grund ihrer Lage in der Regel alle Hände voll zu tun, sich selbst und ihre Familien finanziell durchzubringen. Manche sind auch nicht mehr gewillt, sich zu engagieren, weil sie die Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation be-

reits verloren oder kein Interesse mehr haben, sich für Angelegenheiten in der Institution, die sich bislang wenig tatkräftig um sie gekümmert hat, zu engagieren.

Die Befragung des akademischen Mittelbaus

Damit wir in der Beschäftigung mit beiden Themenfeldern – wissenschaftlicher Nachwuchs und unbezahlt Lehrende – etwas mehr über die konkreten Verhältnisse erfahren und unsere Überlegungen nicht nur auf persönliche Eindrücke und Einzelfälle gründen, haben wir in den letzten eineinhalb Jahren eine anonyme Umfrage entwickelt. Sie soll uns zum einen belastbare Zahlen darüber liefern, wie und mit welchen Stellen gegenwärtig der wissenschaftliche Nachwuchs beschäftigt ist, welche Qualifikationen dabei erworben werden und wie viele qualifizierte Personen in naher Zukunft auf den philosophischen Stellenmarkt drängen werden. Insbesondere ist interessant, wie viel hochqualifizierter Nachwuchs aus den Exzellenz-Clustern zu erwarten ist und in welchen Beschäftigungsformen der akademische Mittelbau jeweils arbeitet. Darüber hinaus hoffen wir, Konkretes über die Arbeitsverhältnisse und die Arbeitszufriedenheit zu erfahren und mehr über die Vorstellungen, Bedürfnisse und Vorbehalte dieser Statusgruppe. Dazu bitten wir Sie dringend um Ihre Unterstützung, damit der Fragebogen an den Instituten auch an die entsprechende Zielgruppe der Befragung gelangt. Geben Sie daher gerne folgende Adresse an die Mittelbauangehörigen in Ihrem Umfeld weiter oder geben Sie ggf. selbst Auskunft:

<https://ww2.unipark.de/uc/Befragungcenter/dgphil/>

Praktikum bei der DGPhil

Seit dem 1. Juli haben wir wieder eine Praktikantin in der Geschäftsstelle. Frau Esther Weickel wird für drei Monate die laufenden Aufgaben und Vorhaben begleiten, aber auch selbständig an einem Projekt arbeiten: An der Recherche zur Historie der AGPD/DGPhil (*siehe hierzu auch das Porträt auf S. 16*). Die Früchte ihrer Arbeit werden wir Ihnen per Newsletter und WWW mitteilen.

Zunächst aber steht der Kongress der DGPhil 2014 in Münster bevor, auf dem die Geschäftsstelle selbstverständlich präsent sein wird. In seinem Rahmen wird zum ersten Mal die Tagung der BuFaTa stattfinden, ein öffentliches Treffen der frauenfördernden Gesellschaften in der Philosophie (SWIP/ISAF, DGPHIL) und, organisiert von Kollegin Rahel Jaeggi und ihrer Mitarbeiterin, Eva von Redecker, eine international besetzte Podiumsdiskussion.

Andrea Marlen Esser ist Geschäftsführerin der DGPhil

Impressum

DGPhil-Geschäftsstelle
Philipps-Universität Marburg
Raum o3Bo8
Wilhelm-Röpke-Straße 6
35032 Marburg
E-Mail: geschaeftsstelle@dgphil.de
WWW: <http://www.dgphil.de>

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Andrea M. Esser (ae)
Redaktion: Matthias Warkus, M.A. (mw); Esther Weickel (ew). Bildnachweis: S. 12: Assunta Verrone; S. 16 l.: Kai Engelhardt via Flickr (CC-BY-SA 2.0); S. 16 r.: DGPhil/Michael Siegel. Satz: Matthias Warkus mit Scribus 1.5.0.





Aus der Geschäftsstelle

Matthias Warkus, M.A. / Esther Weickel

Neue Praktikantin in der Geschäftsstelle

»So erfreulich Ihr Interesse für Philosophie ist, sie müßten sich fragen, welches Berufsziel sie anstreben!«, antwortete Prof. Dr. Albert Menne, damaliger Geschäftsführer der AGPD – der späteren DGPhil –, 1973 einem Studenten, der sich rat- und orientierungssuchend an ihn wandte.

Im Laufe meines Studiums der Europäischen Kultur- und Ideengeschichte am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist es zunehmend die Philosophie, die meine Neugier weckt, mich reizt, verzweifeln, neu beginnen und weitermachen lässt. Das fortschreitende Lernen, die da-



mit einhergehenden Herausforderungen und besonders das unumgängliche Ende des Studiums sind meiner Selbstsicherheit wenig zuträglich. Ist, um in diesem Zustand nicht der Stagnation durch Zukunftsfurcht anheimzufallen, ein Praktikum bei der DGPhil jetzt das Richtige?! Kurzgefasst: Ja. Mennes Forderung nach Klärung des Berufsziels ist ebenso wichtig wie unumgänglich. Vor mir liegen drei Monate, die mich womöglich meiner persönlichen Antwort auf diese Frage näher bringen werden. Eine meiner Aufgaben besteht darin, mich eingehend mit der bald 65-jährigen Geschichte der DGPhil auseinanderzusetzen, um Ihnen zum Ende meines Praktikums einen anschaulichen Abriss dieser präsentieren zu können. Ich freue mich auf einen interessanten und lehrreichen Sommer in Marburg! (ew)

Redaktioneller Hinweis

Die in der vorigen Ausgabe des Newsletters angekündigten Vorstellungen der Forschungs-AGs der DGPhil für Analytische Philosophie sowie Wirtschaftsphilosophie müssen mangels Rückmeldungen leider entfallen und werden ggf. in einer späteren Ausgabe erscheinen. (mw)

Mitgliederstatistik

Zum Stichtag 23.7.2014 hatte die DGPhil 1952 Mitglieder. Seit Jahresanfang stehen 123 Neubetriebe 5 Kündigungen gegenüber. (mw)