



SWIP-Stellungnahme zum DGPhil/GAP Positionspapier „Nachhaltige Nachwuchsförderung“

Stand: 10.10.2018

Beteiligte: Christine Bratu, Lisa Herzog, Silvia Jonas, Insa Lawler, Anna Wehofsits, Christiana Werner

SWIP Germany begrüßt, dass sich die beiden großen philosophischen Gesellschaften in Deutschland gemeinsam über die nachhaltige Förderung von Postdoktorand*innen¹ Gedanken machen und sich für diese einsetzen wollen. Die folgenden Punkte sind als konstruktive Kritik in einer Debatte zu verstehen, die aus der Perspektive von Frauen*² in der Philosophie besonders wichtig sind.

Die besondere Situation von Frauen* im Mittelbau

Für Frauen* sind befristete Beschäftigungsverhältnisse mit hohem Qualifikationsdruck oft ein größeres Problem als für ihre männlichen Kollegen, da sie leider nach wie vor stärker durch Familienpflichten belastet sind (und deswegen bspw. weniger Zeit in die Forschung investieren, nur mit größerem Aufwand auswärtige Vorträge annehmen oder für eine befristete Stelle nicht umziehen können, etc.). Sicherlich sind sich die Verfasser*innen des Positionspapiers dieses Problems bewusst, dennoch sollte es explizit thematisiert werden, um auch die Verbindung zur Debatte über Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Denn eine Verbesserung der Strukturen im Mittelbau kann auch als Element der Gleichstellungspolitik verstanden werden, weil sie an einer Stelle ansetzt, an der die Diskrepanzen zwischen Wissenschaftler*innen mit oder ohne Familienpflichten besonders stark zum Tragen kommen.

Die besondere Situation kürzlich Habilitierter bzw. sich aktuell Habilitierender

Durch die vorgeschlagene Umstellung auf W1 mit Tenure-Track entsteht für diejenigen, die sich gerade frisch habilitiert haben bzw. gerade dabei sind, sich zu habilitieren, ein schwerwiegender Nachteil. Dies betrifft insbesondere auch Frauen*, die teilweise aufgrund von Familienpflichten älter sind als männliche Kollegen. Oft werden sie für solche Stellen nicht mehr in Frage kommen,

¹ Wir bevorzugen den Begriff „Postdoktorand*innen“ gegenüber dem Begriff „Nachwuchs“. Der Begriff „Nachwuchs“ scheint uns einerseits zu weit und andererseits zu eng zu sein. Zum einen zählen auch Studierende zum wissenschaftlichen Nachwuchs, auch wenn sie nicht Adressat*innen des Positionspapiers sind. Zum anderen scheint der Begriff nicht angemessen für Personen, die bereits habilitiert sind oder sich gerade habilitieren.

² Mit „Frauen*“ sind alle Personen gemeint, die sich nicht männlich identifizieren.

entweder aus formalen Gründen oder weil sie mit der Habilitation eine Publikationsstrategie verfolgt haben (nämlich das Verfassen einer zweiten Monographie), die zunehmend aus der akademischen Mode gerät. Es sollte sichergestellt werden, dass sich auch habilitierte Personen oder ältere Wissenschaftler*innen auf die W1-Stellen bewerben können und dass Personen nicht dafür „bestraft“ werden, die bisher gängige Publikationsstrategie verfolgt zu haben.

Die Stellung der MMEs

SWIP begrüßt es, dass sich die beiden großen philosophischen Gesellschaften für die Schaffung von Mitarbeiter*innenstellen mit Entfristungsoption (MMEs) einsetzen. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dass solche MMEs nicht als „zweitklassige“ Stellen betrachtet werden. Die Personen auf diesen Stellen sollten effektiv (und nicht nur rechtlich) die Möglichkeit haben, sich auf ausgeschriebene reguläre Professuren an anderen Universitäten oder der eigenen Universität zu bewerben. Dies gilt insbesondere, wenn sich mit der Zeit ein gender-bias bei der Besetzung von MME-Stellen abzeichnen sollte. Oft müssen Frauen*, weil sie (wie oben bereits erwähnt) nach wie vor stärker mit Familienpflichten belastet sind, risikoärmere Entwicklungsstrategien wählen, während ihre männlichen Kollegen in ihren Karriereentscheidungen riskanter vorgehen können. Es sollte also beobachtet werden, ob MME-Stellen überproportional häufig an Frauen* gehen, Professuren dagegen an Männer. Falls ja, sollte dem gegengesteuert werden.

Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu fördern, sollte bei allen akademischen Stellen, insbesondere bei den neu zu schaffenden MMEs und W1-Professuren, darauf geachtet werden, dass Teilzeitarbeit möglich ist und für diejenigen, die sie in Anspruch nehmen möchten, keine nachteiligen Folgen hat.

Qualität der Tenure-Track-Verfahren

Teil der Debatte muss unserer Ansicht nach auch sein, dass Tenure-Track-Verfahren so gestaltet werden, dass sie eine echte Verbesserung gegenüber dem Status quo darstellen. Sonst ändert sich an den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Lebens- und Familienplanung mit einer akademischen Karriere - in einem besonders für Frauen* wichtigen Lebensabschnitt - wenig.

Das bedeutet insbesondere, dass bei W1 mit Tenure-Track transparente und bindende Zielvereinbarungen für die Entfristung formuliert werden sollen. Idealerweise sollte festgeschrieben werden, dass das Erfüllen bestimmter Vorgaben zwingend zur Verstetigung der Stelle führt. Außerdem müssen die Entscheidungsstrukturen klar sein, so dass keine diffusen Abhängigkeitsverhältnisse entstehen und unter Umständen ausgenutzt werden können.

Es wäre wünschenswert, wenn die Tenure-Kriterien nicht nur innerhalb einzelner Institute, sondern von der philosophischen Fachgemeinschaft insgesamt diskutiert würden. Wichtig ist außerdem, dass die Kriterien den Besonderheiten philosophischen Arbeitens (z.B. Verfassen von Monographien, tendenziell niedrigere Drittmittelsummen als in anderen Fächern, etc.) Rechnung tragen.

Nachteile anderer Universitätssysteme kritisch mitreflektieren

Der Vorschlag des Positionspapiers nähert die deutsche akademische Landschaft der angloamerikanischen bzw. der britischen an. Sofern dies zu mehr beruflicher Sicherheit, flacheren Hierarchien und dadurch zu mehr Fairness und einem besseren Forschungsklima führt, begrüßt SWIP dies. Es sollte aber darauf geachtet werden, die Probleme des angloamerikanischen bzw. britischen Systems nicht ebenfalls zu kopieren. Dazu gehören z.B. die Willkür bei vielen Tenure-Entscheidungen, unbeabsichtigte negative Nebenfolgen des britischen Research Excellence Frameworks oder auch die in den USA zu beobachtende Spaltung in (weniger werdende) reguläre Tenure-Track-Stellen und prekäre Aushilfsstellen („adjuncts“, die oftmals weiblich sind), die einen Großteil der Lehre übernehmen. Wir teilen das Anliegen des Positionspapiers, gegen die „Insider/Outsider“-Struktur des deutschen Systems vorzugehen; umso wichtiger ist, darauf zu achten, dass keine neuen Ausschlussmechanismen entstehen.

Schlussbemerkung

Wir begrüßen es sehr, dass die beiden philosophischen Gesellschaften mit ihrem Positionspapier die Debatte über die akademischen Strukturen in Deutschland angestoßen haben. Wir hoffen, dass diese Debatte breit und intensiv geführt wird. Weitere Dimensionen wären bspw. die Frage nach der Zahl von Doktorand*innen pro Professor*in und der Qualität der Betreuung. Außerdem stellen sich Fragen nach alternativen Formaten für Dauerstellen mit unterschiedlicher Gewichtung von Forschung und Lehre; hierfür gibt es Vorbilder in anderen Ländern, deren Vor- und Nachteile sorgfältig geprüft werden sollten.

Philosophinnen zwischen Promotion und dauerhafter Professur sind nach unserer Beobachtung hochmotiviert; wir möchten uns sowohl fachlich als auch in die Selbstorganisation des Faches einbringen.³ Als Frauen* sind wir nach wie vor eine Minderheit im Fach und wir hoffen, dass bei der anstehenden Verbesserung der Strukturen das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit nicht vernachlässigt wird.

³ Das Paper suggeriert an zwei Stellen (S. 2 oben und S. 5 unten), dass Postdoktorand*innen nicht hinreichend intrinsisch motiviert sein könnten. Nach unserer Einschätzung liegt dies, so es überhaupt zutrifft, am Zwang zur Optimierung des eigenen akademischen Profils angesichts des prekären und unvorhersehbaren Stellenmarktes.