

Positions- und Diskussionspapier
von Mark-Georg Dehrmann und Albrecht Hausmann im Namen des GfH-Vorstands
KARRIEREWEGE UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN IN DER GERMANISTIK
September 2019

Beteiligte Vorstandsmitglieder der Amtsperiode 2016–2019:

Mark-Georg Dehrmann, Christina Gansel, Albrecht Hausmann, Cornelia Herberichs, Nine Miedema (Vorsitzende), Constanze Spieß, Jan Standke, Elvira Topalović und Frieder von Ammon

Die Arbeitsbedingungen diesseits der ordentlichen Professur sind für den Mittelbau und – als wesentlichen Teil davon – den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs schon seit langem problematisch. Dies gilt für die Germanistik, aber in vergleichbarer Weise auch für andere Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften. In den letzten Jahren hat sich die Situation sowohl durch politische Vorgaben als auch durch Strukturveränderungen derart verschärft, dass die Attraktivität der akademischen Laufbahn und damit die Zukunftsfähigkeit der Germanistik auf dem Spiel steht. Die GfH im DGV möchte mit diesem Positions- und Diskussionspapier wesentliche Probleme identifizieren und Lösungsansätze zur Diskussion stellen.

1. Probleme

1.1 In den meisten Teilbereichen der Germanistik besteht derzeit ein erheblicher Überhang an hochqualifizierten, meist habilitierten Personen, der in keinem sinnvollen Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich zu besetzenden Professuren steht. Die Habilitation ist zwar in den Augen der meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der notwendige Schritt auf dem Weg zur Dauerstelle, die inzwischen fast immer eine Professur sein muss, gewährleistet aber keineswegs und nicht einmal mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ziel erreicht wird. Dadurch werden akademische Karrieren objektiv enorm risikoreich und subjektiv eminent stressbelastet; sie sind kaum planbar. Am Ende bleiben zu viele hochqualifizierte Habilitierte bzw. erfahrene Postdocs ohne Professur zurück. Sie befinden sich in aller Regel in einem Lebensalter von Mitte 40 aufwärts; durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist es diesem Personenkreis mangels unbefristeter Stellen im Mittelbau zudem kaum noch möglich, an einer Universität eine Anstellung unterhalb der Professur zu erhalten. Ein Umstieg in ein anderes Berufsfeld auf dem gleichen Professionalitätsniveau ist in diesem Lebensalter ebenfalls ausgesprochen schwierig.

1.2 Ein weiteres Problem besteht darin, dass im Bereich des Mittelbaus Stellen – selbst im Postdoc-Bereich – oft nur als gestückelte halbe, Zweidrittel- oder Dreiviertelstellen vergeben werden. Solche Stellen sichern auf Dauer kein qualifikationsadäquates Einkommen.

1.3 Ein drittes Problem liegt darin, dass befristete Stellen entweder aufgrund der Kürze der Befristungsdauer oder aber wegen der Ausgestaltung der Stelle (hohe Lehrbelastung) dem Stelleninhaber oder der Stelleninhaberin gerade keine eigene Weiterqualifikation ermöglichen, sondern sich als biographische Sackgassen erweisen.

2. Lösungsansätze

2.1 Diese und weitere Probleme sind insbesondere Symptome einer im üblichen Karriereweg zur Professur angelegten Entkoppelung von Qualifikations- und Stellenstruktur. Derzeit richtet sich die Heranbildung von Nachwuchs nicht an der Zahl tatsächlich vorhandener Dauerstellen aus. Das Angebot an Promotions- und Post-Doc-Stellen hängt vielmehr von ganz anderen Faktoren ab (nicht zuletzt von Drittmitteln, die nicht im Zusammenhang mit Bedarfsstrukturen innerhalb der universitären Fächer stehen). Erst nach der Habilitation konkurriert eine nicht am Bedarf orientierte, sehr hohe Zahl von Habilitierten um wenige Stellen. In einem fortgeschrittenen Lebensalter sehen sich hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem ‚Flaschenhals‘ konfrontiert, den nur wenige passieren können.

2.2 Da sich die Zahl der Dauerstellen an Universitäten grundsätzlich an den tatsächlichen Studierendenzahlen orientiert und diese derzeit in der Germanistik nicht steigen, lässt sich ein solcher ‚Flaschenhals‘ innerhalb der wissenschaftlichen Karrierestruktur nicht vermeiden. Ihn erst nach der Habilitation entstehen zu lassen, ist jedoch der falsche Weg. Andererseits sollte der ‚Flaschenhals‘ nicht schon vor der Promotion liegen, wie es etwa in Dänemark der Fall ist. Wir begrüßen das bildungspolitische Anliegen, mehr Menschen die Möglichkeit zu höherer wissenschaftlicher Qualifikation im Sinne einer Promotion zu eröffnen.

2.3 Die Verknappung von Stellen sollte daher im mehr oder minder unmittelbaren Anschluss an die Promotionsphase erfolgen.

2.4 Wir empfehlen ausgehend von diesen Überlegungen, den üblichen Karriereweg zur Professur nach und nach zu reformieren.

3. Promotionsphase

3.1 Promovierende, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, sollten bei Eröffnung des Promotionsverfahrens zusätzlich zu ihrer Dissertation noch andere akademische Leistungen in einem Portfolio dokumentieren können (etwa einen Aufsatz, Rezensionen, aktive Tagungsteilnahme, erste Lehrerfahrungen).

3.2 Auf der Basis einer hervorragenden Promotion und eines zusätzlich eingereichten wissenschaftlichen Portfolios sollte dann die Möglichkeit bestehen, sich für eine maximal anderthalbjährige Anschluss-Anstellung zu bewerben, die der Entwicklung und Planung – nicht aber der Durchführung – eines Postdoc-Projektes dient. Solche Stellen sollten von den Instituten ausgeschrieben und im Wege von mehr qualitätsorientierten als hochkompetitiven Verfahren vergeben werden. Die Formulierung eines Postdoc-Projektes könnte auch als Befristungsgrund dienen.

3.3 In jedem Fall sollte die Förderdauer einer Promotion für alle Promovierenden verlängert werden, insbesondere auch für diejenigen, die Drittmittelstellen innehaben oder durch Stiftungen gefördert werden. Die üblichen drei Jahre sind bereits heute zu kurz, um eine Dissertation zu schreiben, sie dann zu verteidigen und sich gleichzeitig noch um die berufliche Zukunft zu kümmern. Viereinhalb Jahre erscheinen uns angemessen.

4. Reform der Postdoc-Phase: Tenure-Track

4.1 In der frühen Postdoc-Phase und im Zusammenhang mit der Formulierung eines weiteren Forschungsprojektes sollte die Entscheidung über eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere fallen. Wir empfehlen, den üblichen Weg zu einer Professur als Tenure-Track zu gestalten, der zwar durch substantielle Evaluationsverfahren flankiert wird, gleichwohl aber für die Stelleninhaberinnen und Stelleinhaber wesentlich besser planbar ist. Auf der Basis einer hervorragenden Promotion, ers-

ten darüber hinausgehenden wissenschaftlichen Erfahrungen (im Sinne des o.g. Portfolios) und der Skizze eines Postdoc-Projektes sollte die Bewerbung auf derartige Tenure-Track-Stellen möglich sein. Sie wären als Teil der universitären Stellenstruktur am tatsächlichen Bedarf der Universitäten orientiert und deshalb nicht sehr zahlreich; daher würde voraussichtlich nur ein kleiner Teil der Bewerberinnen und Bewerber in der Konkurrenz um diese Stellen tatsächlich erfolgreich sein. Auf der anderen Seite hätten diese dann in einem vergleichsweise jungen Lebensalter eine verlässliche Berufsperspektive, die nicht von Zufällen, sondern von ihren eigenen Leistungen abhängig wäre.

4.2 Die Tenure-Track-Professur würde nach erfolgreicher Erfüllung einer Reihe von Anforderungen (etwa ein aus dem Postdoc-Projekt hervorgegangenes zweites Buch) und einer tatsächlich qualitätssichernden Evaluation in eine Lebenszeitprofessur umgewandelt. Die Kriterien für die Verstetigung der Stelle müssten von Beginn an für den Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin transparent festgelegt sein.

4.3 Mittel- bis langfristig sollte der Tenure-Track die Habilitation bzw. andere habilitationsadäquate Leistungen als Qualifikation für eine Professur vollständig ablösen.

4.4 Eine Konsequenz aus der Umstellung auf Tenure-Track wäre dementsprechend auch die Abschaffung von WM-Stellen zur Habilitation, über die Professuren im Rahmen ihrer Ausstattung verfügen könnten. Eine solche Zuordnung sollte nur noch für Promotionsstellen erfolgen, da hier ein enges Betreuungsverhältnis sinnvoll und für beide Seiten vorteilhaft ist.

4.5 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das im derzeitigen Gefüge eine Reihe von ungunstigen Wirkungen zeitigt (etwa, indem es hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach 12 Jahren aus der Wissenschaft drängt), würde innerhalb eines Tenure-Track-Modells seine schädliche Wirkung verlieren.

4.6 Die Umstellung auf Tenure-Track müsste in einem langfristigen Prozess vor sich gehen, denn die neuen Stellen sollten nach und nach durch Umwandlung von freiwerdenden Professuren in die Strukturpläne der Fakultäten integriert werden.

5. Zu einzelnen Stellentypen, wie sie derzeit vorhanden sind (und solange sie vorhanden sind), wollen wir ebenfalls einige Empfehlungen geben:

5.1 Kein Stellentyp sollte Lehre im Umfang von mehr als 16 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) (bei einer vollen Stelle) umfassen.

5.2 Stellentypen, die mit dem Grund „Eigene Qualifikation“ befristet werden, müssen auch tatsächlich dafür geeignet sein. Sie sollten daher ein Lehrdeputat von maximal 4 LVS (bei einer vollen Stelle) aufweisen.

5.3 Postdoc-Stellen sollten grundsätzlich als volle Stellen ausgeschrieben werden, mindestens in der Entgeltgruppe E13 TV-L.

5.4 Juniorprofessuren sollten nicht ohne Tenure-Track ausgeschrieben werden können.

5.5 Lehraufträge sollten nicht dafür genutzt werden, Lücken in der grundständigen Lehre zu schließen, die eigentlich durch Deputate und Denominationen der hauptamtlich Lehrenden abgedeckt sein sollten. Lehraufträge müssen darüber hinaus a) deutlich besser bezahlt werden und b) auch Vorbereitungs- und Betreuungszeiten vergüten, also etwa mit einem Gesamtvolumen von 60 bis 80 Stunden je 2 LVS angesetzt werden.

5.6 Titellehre von PDs sollte grundsätzlich mindestens nach den Sätzen eines Lehrauftrags vergütet werden.