

Heidelberg, den 19.05.2018

### **Stellungnahme zum Positionspapier “Nachhaltige Nachwuchsförderung”**

Wir, die Konferenz aller Philosophie-Fachschaften Deutschlands (KoPF), begrüßen die Initiative der Nachhaltigen Nachwuchsförderung der Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) und der GAP (Gesellschaft für Analytische Philosophie). Als Vertretung der philosophischen Fachschaften des deutschsprachigen Raumes sehen wir uns in der Verantwortung, das veröffentlichte Positionspapier um eine studentische Perspektive zu ergänzen.

Dabei ist unser Interesse zweierlei. Zum Einen sind die Studierenden auf ein gutes Lehrangebot an Universitäten angewiesen und damit in direkter Form von einer Veränderung der Lehrbedingungen, wie sie das Positionspapier durchaus beinhaltet, betroffen. Zum Anderen ist zumindest ein Teil der Studierenden eben der wissenschaftliche Nachwuchs, welcher durch die im Papier vorgeschlagenen Maßnahmen gefördert werden soll. Grundsätzlich begrüßen wir den Vorstoß hin zu einer neuen Personalstruktur, die mehr Personen unbefristete Arbeitsplätze erlaubt und so prekärer Beschäftigung entgegenwirkt. Eine Veränderung in der Personalstruktur wird auch die Studierenden maßgeblich betreffen.

Dem Positionspapier fehlt jedoch die studentische Perspektive! Auch wenn sich das Positionspapier nicht explizit mit der Situation Studierender beschäftigt, wäre eine Reform der Personalstruktur an Instituten für Philosophie gerade für Studierende deutlich spürbar. Nach einigen allgemeinen Hinweisen zum Positionspapier wollen wir daher im folgenden zunächst eine studentische Perspektive auf die vorgeschlagenen Reformen bieten. Zum anderen möchten wir uns mit anderen Gruppen solidarisieren, die zwar - genau wie wir - nur mittelbar von einer Reform der universitäts-eigenen Personalstruktur betroffen sind, aber dennoch einen unverzichtbaren Teil universitärer Arbeit darstellen.

#### **1. Allgemeines**

- a. Das Positionspapier wirft zu Beginn zwei Probleme auf: Erstens bewerben sich immer mehr Personen auf wenige unbefristete Stellen. Zweitens besteht durch viele befristete Stellen eine geringe Chance auf eine dauerhafte Anstellung und eine hohe Chance auf eine “berufliche Sackgasse”. Während ausführlich auf das zweite Problem eingegangen wird, berücksichtigt das Papier nicht die hohe Nachfrage an akademischen Stellen.

#### **2. Fehlende studentische Perspektive**

- a. Personen, die noch nicht sehr lange im akademischen Betrieb sind, z.B. Studierende, haben es schwer, Vor- und Nachteile der vorgeschlagenen

Modelle zu verstehen. Für eine bessere Übersicht und einen besseren Zugang regen wir daher an, die bisherige Struktur den beiden Modellen ebenfalls schematisch gegenüberzustellen.

- b. In beiden Modellen entscheidet die Evaluation über die Überführung in unbefristete Stellen. Wir wünschen uns insbesondere hier erhöhte studentische Beteiligungsmöglichkeiten, denn Studierende können die Qualität der Lehre am besten beurteilen. Die letztendliche Evaluation sollten daher vorhergehende Lehrevaluationen in hohem Maße berücksichtigen. Wünschenswert fänden wir auch ein verstärktes Stimmrecht bis hin zu einem Vetorecht der Studierenden bei der Entfristung lehr-intensiver Stellen.
- c. Zumindest im *Tenure-Track*-Modell fällt kurzfristig Lehrdeputat weg, welches erst mittelfristig wieder ausgeglichen wird (in dem skizzierten Beispiel ist dies nach ca. zehn Jahren der Fall). Es ist begrüßenswert, dass auf diese Weise langfristig mehr Lehre angeboten wird. Wir bemängeln jedoch, dass für den kurzfristigen Wegfall kein Ausgleich mitbedacht wird. Der Wegfall führt zu weniger Veranstaltungen und bei den steigenden Studierendenzahlen, und damit größeren Seminaren, sehen wir hier eine große Gefahr für die Qualität der Lehre. Weiterhin befürchten wir eine weitere "berufliche Sackgasse": Der Mangel an Lehrdeputat darf nicht auf die Schultern von außerplanmäßig angestellten Personen, Lehrbeauftragten und Privatdozierenden abgewälzt werden.

### **3. Weitere Bedenken bezüglich mittelbar betroffener Statusgruppen**

- a. Von einer Reform der Personalstruktur mittelbar betroffen sind neben den universitäts-eigenen angestellten Personen außerplanmäßig angestellte Personen, Lehrbeauftragte und Privatdozierende betroffen, die einen wichtigen Teil des Lehrangebotes an unseren Universitäten ermöglichen. Diese Gruppe bereits prekär beschäftigter Personen und die hier ebenso drohende Gefahr einer "beruflichen Sackgasse" dürfen bei dem Vorhaben der Personalreform nicht einfach übergangen werden.
- b. Stellen, die über Drittmittel zustande kommen, werden im Positionspapier als angenehme Ergänzung zum festangestellten Personal verstanden. So wird etwa auf den Einwand der Generationengerechtigkeit entgegnet, dass es ja weiterhin befristete Stellen gibt, die immer wieder neu besetzt werden. Obwohl sich das Papier eigentlich gegen eine solche Stellenpolitik wendet, wird diese hier instrumentalisiert, um mögliche Einwände gegen die

Strukturreform zu entkräften. Es darf dabei aber nicht vergessen werden, dass eben solche über Drittmittel finanzierte Stellen letztendlich auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind. Folgerichtig wäre es, auch diese Perspektive als wichtige Perspektive in der Formulierung des Papiers zu inkludieren.

### **Schlussfolgerungen**

Wir begrüßen es sehr, die Personalstruktur an Universitäten zugunsten von mehr unbefristeten Arbeitsverträgen zu verändern. Dennoch sehen wir im Positionspapier sowohl inhaltliche Probleme als auch das Fehlen einer studentischen Perspektive. Aufgrund der Vielzahl der hier angebrachten Punkte scheint uns der Einbezug einer Perspektive **aller** von der Veränderung der Personalstruktur Betroffenen dringend nötig. Wir fordern daher die DGPhil und die GAP sowie alle Institute für Philosophie dazu auf, beim weiteren Vorgehen studentische Beteiligung zu ermöglichen und anzustreben!