

Beschlussvorlage der Nachwuchsgruppe der DVPW-Sektion Internationale Politik zur Debatte um angemessene Nachwuchsstellen in der deutschen Politikwissenschaft

(von der Mitgliederversammlung der DVPW am 27. September 2006 angenommen)

Die Mitgliederversammlung unterstützt die in der zurückliegenden Amtsperiode eingeführten Maßnahmen zur Nachwuchsförderung innerhalb der DVPW. Sie beauftragt Vorstand und Beirat der DVPW,

1. die Task Force 'Nachwuchs' auch in der kommenden Amtsperiode beizubehalten;
2. sich bei ihren Bemühungen um die Nachwuchsförderung intensiver mit der Frage angemessener Stellenbeschreibungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu befassen;
3. in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs Richtlinien im Bezug auf das oben genannte Thema zu entwickeln;
4. in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs Vorschläge zu erarbeiten, wie der Ethik-Kodex der DVPW sinnvoll um allgemeine Richtlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erweitert werden kann;
5. über die unternommenen Schritte bis zur kommenden DVPW-Mitgliederversammlung zu berichten.

Begründung

Die DVPW hat sich in ihrer Satzung zum Ziel gesetzt, die Entwicklung der Forschung und Lehre der Politischen Wissenschaft und ihre Anwendung in der Praxis zu fördern. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine zentrale Säule, um dieses Ziel zu erreichen.

Hintergrund unseres Antrags ist eine anhaltende Diskussion unter den Mitgliedern der Nachwuchsgruppe der DVPW-Sektion Internationale Politik, die sich im Anschluss an eine Ausschreibung der Stelle eines/einer wissenschaftlichen Mitarbeiter/in in den vergangenen Wochen und Monaten entwickelt hat. In dieser Diskussion brachten zahlreiche Mitglieder der Nachwuchsgruppe ihre Besorgnis und ihren Unmut hinsichtlich der jüngeren Entwicklungen in der Stellenpolitik an den deutschen Hochschulen zum Ausdruck.

Als Sprecher/innen der Nachwuchsgruppe wurden wir von zahlreichen Mitgliedern gebeten, uns der Kritik anzunehmen und die Anliegen des wissenschaftlichen Nachwuchses an den entsprechenden Stellen vorzutragen. Nicht zuletzt aufgrund der Bedeutung des Themas für die Zukunft der Politikwissenschaft in Deutschland regen wir daher an, dass sich Vorstand und Beirat der DVPW intensiver mit der Frage angemessener Stellenausschreibungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs befassen.

In der oben erwähnten Diskussion kamen bezüglich der derzeitigen Situation insbesondere folgende Kritikpunkte zur Sprache:

1. Ungleichgewicht zwischen Stellenbeschreibung und bezahlter Arbeitszeit

Bei Stellenausschreibungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs besteht häufig eine Diskrepanz zwischen den vorgesehenen Aufgaben (Lehrumfang, Umfang wissenschaftlicher Dienstleistungen, Mitwirkung bei der Studienberatung, bei Prüfungen und in der universitären Selbstverwaltung) und der bezahlten Wochenarbeitszeit. Der anfallenden Arbeit und dem Ausbildungshintergrund der Stelleninhaber/innen wird die angebotene Entlohnung häufig nicht gerecht. Letzteres gilt in ähnlicher Weise auch für die Empfänger/innen von Promotionsstipendien.

2. Zu wenig Zeit für die eigene Qualifizierungsarbeit

Speziell für Beschäftigte in Drittmittelprojekten besteht häufig ein Spannungsverhältnis zwischen Projektarbeit und eigener Qualifizierungsarbeit, unter dem nicht selten letztere zu leiden hat. Ähnliches gilt auch für Mitarbeiter/innen auf Planstellen, die aufgrund der tatsächlichen Lehrbelastung häufig nur unzureichend Zeit für die eigene Forschungsarbeit finden. Zudem liegt die Vertragsdauer bei Qualifizierungsstellen häufig unter den üblichen Qualifizierungszeiten (vgl. unten).

3. Ausschreibung halber Post-Doc-Stellen

Die zunehmende Ausschreibung halber Post-Doc-Stellen trifft bei zahlreichen Mitgliedern der Nachwuchsgruppe auf Kritik. Insbesondere sehen wir eine Gefahr, dass die Universitäten angesichts knapper Kassen zunehmend dazu übergehen, auch im Post-Doc-Bereich darauf zu setzen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs auf halben Stellen die Aufgaben vormals ganzer Stellen erfüllt. Weiterhin befürchten wir, dass die für die Weiterqualifizierung erforderliche eigene Forschung in die unbezahlte 'Freizeit' abgeschoben wird - für zahlreiche

‘Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben’ (LfbA) scheint dies bereits heute der Fall zu sein (vgl. die Umfrage der GEW Thüringen, Referat Hochschule und Forschung, ‘Zur Situation von Lehrkräften für besondere Aufgaben an den Hochschulen in Thüringen’). Wo Teilzeitstellen ausgeschrieben werden, ist es unabdingbar, dass diese auch de facto Teilzeitstellen sind (vgl. Punkt 1).

4. Zu hohe Lehrbelastung für Post-Doktoranden in der Qualifizierungsphase

Insbesondere bei Stellenbeschreibungen für ‘Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben’ (LfbA) sind die Lehrdeputate häufig zu hoch. Angesichts der Notwendigkeit, sich weiterzuqualifizieren um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben, sollte aus unserer Sicht das für wissenschaftliche Assistent/innen übliche Deputat von 4 Semesterwochenstunden für Post-Doktorand/innen auf befristeten Stellen nicht überschritten werden. Würden LfbA-Stellen entfristet und so eine Annäherung an das angelsächsische Lecturer-Modell erreicht, so würde sich die Situation angesichts der verbesserten Planungssicherheit der Stelleninhaber/innen entsprechend entschärfen (vgl. unten). Darüber hinaus sollten Leistung, die Nachwuchswissenschaftler/innen in der Lehre erbringen, bei der Bewertung wissenschaftlicher Werdegänge deutlich stärker anerkannt werden als dies bisher üblich ist.

5. Fehlende langfristige Perspektiven

Befristungen von Universitätsstellen sind heute die Regel. Allerdings beinhalten die meisten Stellenbeschreibungen befristeter Stellen an der Universität auch eigene Forschungstätigkeiten und ermöglichen so eine Weiterqualifikation des/der Stelleninhaber/in im Hinblick auf die weitere berufliche Laufbahn - etwa durch Publikationen, die Mitarbeit in Forschungsprojekten und ggf. eine Habilitation. Die Tatsache, dass dies bei rein auf Lehrtätigkeit fokussierten LfbA-Stellen nicht der Fall ist, lässt befürchten, dass es sich um ‘Sackgassenstellen’ handelt. Stelleninhaber/innen sind dann erheblichen Schwierigkeiten ausgesetzt, den Anforderungen nachzukommen, die für das Vorankommen im deutschen Universitätssystem nach wie vor erforderlich sind.

Auch für anderen Stellentypen ist die zunehmende Befristung problematisch. So liegen Vertragslaufzeiten in der Regel unter den üblichen Qualifizierungszeiten; insbesondere für Drittmittelbeschäftigte unterschreiten sie nicht selten zwei Jahre.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der beruflichen Praxis

Es wird häufig unterstellt, dass sich Beruf und Familie im deutschen Hochschulsystem verhältnismäßig gut miteinander vereinbaren lassen - etwa aufgrund flexibler Arbeitszeiten oder dem vergleichsweise leichten Wiedereinstieg nach den Erziehungszeiten. In der Praxis bestehen aber auch in der Wissenschaft - inklusive der deutschen Politikwissenschaft - vielfältige Hindernisse, die Eltern, insbesondere Mütter, im Berufsleben benachteiligen. So fordert beispielsweise das Promovierenden- und Promovierten-Netzwerk THESIS, dass die Auswirkungen von Elternschaft - etwa weniger Publikationen und langsamerer akademischer Werdegang - bei der Bewertung wissenschaftlicher Werdegänge berücksichtigt werden müsse (Thesis-Positionspapier zur Situation promovierender Eltern, Nov. 2003). Darüber hinaus ist insbesondere in Drittmittelprojekten die Verlängerung von Arbeitsverträgen um die Elternzeit noch immer nicht selbstverständlich. Ähnliches gilt für die Anpassung der Vertragsdauer, wenn die Wochenarbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung reduziert wird. Schließlich sollte die Kinderbetreuung auch bei der Festlegung von Altersgrenzen im Post-Doc-Bereich mehr Berücksichtigung finden. Gerade für die Betreuenden von kleinen Kindern ist es häufig kaum möglich, bis Anfang/Mitte 30 ihre Dissertation abzuschließen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die meisten Universitäten die Bereitstellung kostengünstiger und ausreichender Formen der Kleinkindbetreuung bisher nicht zu ihren Aufgaben zählen.

Insgesamt befürchten wir, dass angesichts der Sparzwänge, denen sich die deutschen Hochschulen gegenwärtig und wohl auch in der Zukunft ausgesetzt sehen, der Einsparungsdruck 'nach unten' weitergereicht wird und zu Lasten des wissenschaftlichen Nachwuchses geht. So werden schon jetzt ein 'Prozess der Auflösung der Normalarbeitsverhältnisse' (GEW-Hauptverband, Organisationsbereich Hochschule und Forschung) und eine 'Ausdünnung' des akademischen Mittelbaus u. a. durch die 12-Jahresregelung und die fehlende Wiederbesetzung von Stellen im deutschen Universitätssystem beobachtet (vgl. hierzu das aktuelle Positionspapier Promovierenden- und Promovierten-Netzwerks THESIS zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes, Juli 2006). Ein mögliches Race-to-the-bottom bei Nachwuchswissenschaftler/innen-Stellen kann die ebenfalls schon jetzt beklagte Abwanderung deutscher Akademiker/innen in Länder und/oder Arbeitsbereiche mit besseren Arbeits- und Karrierechancen, inklusive einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, verstärken. Prekäre und unterbezahlte Nachwuchsstellen sind zudem keinesfalls geeignet, Mitarbeiter/innen zu Höchstleistungen in

Lehre und wissenschaftlicher Arbeit zu motivieren und gefährden somit langfristig die Zukunftsfähigkeit deutscher Universitäten.

In unseren Augen können eine Bestandsaufnahme der Situation des politikwissenschaftlichen Nachwuchses und die daran anschließende Formulierung von Richtlinien durch die DVPW einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Aufmerksamkeit auf dieses wichtige Thema zu lenken und Universitäten wie Angehöriges des Fachs zu sensibilisieren. Darüber hinaus erhoffen wir uns durch eine Etablierung von Standards eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Planungssicherheit für Nachwuchswissenschaftler/innen, was letztendlich im Sinne aller sein sollte, denen die Zukunft der Politikwissenschaft in Deutschland am Herzen liegt.

Silke Weinlich, Klaus Dingwerth, Melanie Zimmer und Julian Eckl
(Sprecher/innen der Nachwuchsgruppe der Sektion 'Internationale Politik')