

An das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat 411: Hochschulrecht; Exzellenzstrategie; DFG
Kapelle-Ufer 1
D-10117 Berlin

Gesellschaft für Analytische
Philosophie (GAP e.V.)
c/o Institut für Philosophie
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstr. 1
D-40225 Düsseldorf

Web:
www.gap-im-netz.de

3. Juli 2023

Stellungnahme der Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP e.V.) zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (WissZeitVG)

Die Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP), neben der Deutschen Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) die zweite große Fachgesellschaft für Philosophie im deutschsprachigen Raum, begrüßt die Bestrebung des BMBF, den Fehlentwicklungen der Befristungsregelungen im WissZeitVG mit einer Novellierung entgegenzuwirken.

Die GAP stimmt dem Referentenentwurf zur Novelle darin zu, dass das WissZeitVG in seiner jetzigen Form "sowohl negative Auswirkungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere und die individuelle Lebensgestaltung als auch negative Effekte auf die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt" hat.

In Ergänzung und als Korrektiv zum Referentenentwurf schlägt die Gesellschaft für Analytische Philosophie allerdings die folgenden Maßnahmen vor:

- Länder und Hochschulen müssen durch eine ausreichende Finanzierung mehr abgesicherte Dauerstellen im Mittelbau und/oder Tenure Track-Professuren schaffen können.
- Tenure Track bedeutet, dass nach einer erfolgreichen PostDoc-Phase, über deren zeitlichen Umfang derzeit gestritten wird, eine Aussicht auf Festanstellung nach dem

Leistungsprinzip besteht. Die entsprechenden Zielvereinbarungen für die Entfristung sind fachspezifisch zu definieren.

- Neben dem Tenure Track auf eine Professur sollten auch andere Arten der Festanstellung mit anderen Stellenprofilen implementiert werden. Dies könnte den enormen Bewährungsdruck mindern, der durch Zielvereinbarungen über Drittmittelinwerbungen und Publikationen in renommierten Zeitschriften erzeugt wird.
- Gesetzlich, mindestens aber durch zusätzliche finanzielle Anreize, muss die Gefahr verringert werden, dass die Länder oder die Universitäten weiterhin und sogar noch kürzer befristen, ohne die dringend gebotene Erhöhung des Dauerstellenanteils voranzutreiben. Dafür ist eine gemeinsame Bund-, Länder- und Hochschulinitiative wünschenswert.
- Im internationalen Vergleich ist die Befristungsquote in Deutschland außergewöhnlich hoch. Einer kleinen Zahl von unbefristeten Professuren steht eine große Zahl von befristeten Mitarbeiter*innen-Stellen gegenüber. Dieser deutsche Sonderweg sollte korrigiert werden.
- Wer in Lehre und Forschung hervorragende Arbeit leistet, sollte die Chance haben, an einem Institut befördert zu werden. Damit die wissenschaftliche Qualität gewahrt bleibt, muss jede Beförderung an ein transparentes, klar definiertes Verfahren gebunden sein. Beispielsweise ist in Großbritannien die Aufstiegsmöglichkeit Lecturer – Reader – Professor etabliert, in den USA Assistant – Associate – Full Professor. Ähnliche Aufstiegsmöglichkeiten sind zum Beispiel auch in skandinavischen Ländern und den Niederlanden verbreitet. Ein Äquivalent dazu fehlt in Deutschland.
- Hier könnte auch über Paradigmenwechsel nachgedacht werden, wie sie die beiden großen Fachgesellschaften der Philosophie in Deutschland (die Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) und die Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP)) 2018 in einem gemeinsamen Papier bereits vorgestellt haben:
[https://www.gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige Nachwuchsfoerderung.pdf](https://www.gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige_Nachwuchsfoerderung.pdf)

Der Vorstand der Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP e.V.)