



### **Stellungnahme des Deutschen Anglistenverbandes zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Die deutsche Anglistik schätzt sich glücklich, über einen engagierten und hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu verfügen. Mit umso größerer Sorge beobachtet der Deutsche Anglistenverband die zunehmend prekäre Arbeitssituation der anglistischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Wie in vielen anderen geisteswissenschaftlichen Fächern auch, ist eine wachsende Anzahl von ihnen u.a. von den folgenden Missständen betroffen:

- kurze Vertragslaufzeiten,
- mangelnde Planungssicherheit, was den Fortbestand der Stelle anbelangt,
- ungenügende Versorgung mit Vollzeitstellen und Stellenumfang von teilweise weniger als 50%,
- unzureichende Anzahl an Dauerstellen,
- eklatantes Auseinanderklaffen von formalem Stellenumfang und tatsächlichen Arbeitsanforderungen,
- übermäßiges Lehrdeputat bei gleichzeitiger Qualifikationspflicht,
- unsichere Berufsperspektiven innerhalb und außerhalb der Universität.

Eine solche Situation ist nicht nur aus arbeitsethischer Sicht kritikwürdig, sie schadet auch der Qualität von Forschung und Lehre: Prekäre Arbeitsverhältnisse erschweren es, Forschungsprojekte zügig und erfolgreich abzuschließen und verhindern den beständigen Ausbau von hochschuldidaktischer sowie administrativer Kompetenz und Erfahrung. Zudem bindet das fortwährende Suchen nach Lösungen aus der schwierigen Stellensituation Ressourcen, die sowohl der Nachwuchs als auch die ihn betreuenden Professorinnen und Professoren nicht für Aufgaben in Forschung und Lehre nutzen können.

Der Deutsche Anglistenverband appelliert daher an Professorinnen und Professoren, an Universitätsleitungen sowie an die verantwortlichen politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger, sich für nachhaltige und angemessene Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses einzusetzen. Folgende Punkte hält der Deutsche Anglistenverband dabei für grundsätzlich erstrebenswert:

- Die Anglistik ist ein Massenfach, in dem der Lehre quantitativ und qualitativ eine hohe Bedeutung zukommt. Gleichzeitig besteht ein Mangel an entfristeten Stellen zur Abdeckung des steigenden Lehrbedarfs sowie zur Bewältigung der umfangreichen Verwaltungsaufgaben, die für das Funktionieren der Institute zentral sind. Der wissenschaftliche Nachwuchs darf in diesem Zusammenhang nicht primär dafür eingesetzt werden, um bestehende Personallücken kostengünstig und kurzfristig zu schließen.

- Wo möglich, sollen Vertragslaufzeiten an Qualifikationszeiten gebunden werden. Vertragslaufzeiten von einer kürzeren Dauer als zwei Jahre sollen nur in begründeten Ausnahmefällen gelten.
- Stellen sollen – außer auf expliziten Wunsch der bzw. des Beschäftigten hin – einen Umfang von 50% nicht unterschreiten. Bei promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Vollzeitstelle als Norm anzustreben.
- Stellen mit einem erhöhten Lehrdeputat sind nicht mit Qualifikationsstellen gleichzusetzen. Werden sie mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern besetzt, sind sie daher entweder zu entfristen oder das Lehrdeputat muss gesenkt werden, um das Erreichen von Qualifikationszielen überhaupt erst zu ermöglichen.
- Bei Qualifikationsstellen ist dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine angemessene Arbeitszeit zur Erfüllung des Qualifikationsziels einzuräumen: Promovieren und Habilitieren dürfen nicht aus dem Arbeitsalltag ausgelagert und faktisch zur ‚Freizeitbeschäftigung‘ deklariert werden.
- Die Schaffung qualitätsgesicherter Tenure-Track-Optionen für herausragende promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist entschlossen voranzutreiben.
- Lehraufträge sowie die Pflichtlehre von Privatdozentinnen und -dozenten dürfen nicht vorrangig genutzt werden, um in der Lehre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen und die oben erwähnten Lücken im Lehrpersonal kostengünstig zu schließen.
- Vertretungsprofessorinnen und -professoren sind für die Dauer des gesamten Semesters, nicht nur der Vorlesungszeit, zu entlohnen.
- Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seiner 12-Jahresgrenze ist auf den Prüfstand zu stellen. Insbesondere ist zu erwägen, wie für hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs adäquate Überbrückungsmöglichkeiten für die Zeit zwischen den Qualifikationsstufen und der Professur sowie sinnvolle Alternativen zur Professur als Karriereziel geschaffen werden können.

Der Deutsche Anglistenverband ist überzeugt, dass nachhaltige Arbeitsbedingungen unabdingbar sind, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Anglistik ihre innovativen Ideen auch in Zukunft in die nationale und internationale Forschung und Lehre einspeisen und diese vorantreiben können.

Hannover, September 2014