



**Stellungnahme der Gesellschaft für Japanforschung (GJF) zur
aktuellen Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ der GEW
vom 2.–6. November 2015**

Die im Rahmen der „Traumjob Wissenschaft“-Kampagne der GEW umfangreich dokumentierte und kritisierte Tendenz der Fragmentierung und Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im deutschen Wissenschaftssystem in immer kürzer befristete Teilzeitstellen betrifft auch die Japanologie, die in Deutschland derzeit mit knapp 40 Professuren (inkl. befristeten) an 15 Universitäten vertreten ist.

Auch für die Japanologie gilt, was zuletzt im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* aus dem Jahr 2013 anhand von internationalen Vergleichen für die deutschen Universitäten insgesamt belegt wurde: der Anteil der „Senior-Staff-Ebene (dauerhaft beschäftigte, selbständig Lehrende und Forschende)“ ist ungewöhnlich klein und eine „Junior-Staff-Ebene (hauptamtlich und selbständig Lehrende und Forschende unterhalb der Professur)“ fehlt völlig.

Das Problem der um sich greifenden Befristungen bereitet uns große Sorge. Auch in der Japanologie bekommen wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel nur noch halbe oder gar geviertelte Stellen mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, oftmals betragen diese nicht einmal zwei Jahre. Sie sind damit wesentlich kürzer als der Zeitrahmen der Promotion oder der Habilitation, die auf diesen Stellen geschrieben werden soll. Zugleich sind Juniorprofessuren, aber auch immer mehr W-Professuren auf Zeiträume von 5-6 Jahren befristet, und das ohne *tenure track* oder eine andere Perspektive auf Verstetigung. Sind diese Beschäftigungsverhältnisse mit einer Verbeamtung auf Zeit verbunden, rutscht der/die Professor/in nach Ende der Vertragslaufzeit in Hartz IV, sofern sich keine Anschlußbeschäftigung findet.

Die zeitliche und personelle Fragmentierung der Mitarbeiterstellen wird häufig als ein Resultat von Sachzwängen dargestellt, denen sich auch die Lehrstühle in der Japanologie unterwerfen müssten. Tatsächlich verlangen Universitätsverwaltungen und Landesregierungen eine qualitativ hochstehende, gar: exzellente universitäre Lehre, die nicht nur die wissenschaftlichen Grundlagen, sondern auch „praxisbezogene“, d.h. berufsvorbereitende Anteile zu enthalten habe – ohne dass sie dabei jedoch eine Erhöhung der Lehrkapazitäten in Aussicht stellen.

Die Anhebung der Studierendenzahlen ist politisch gewollt. Das Fach Japanologie freilich befindet sich schon seit Jahren in einer Boomphase. Institute, die zwischen 300 und 500 Studierende betreuen, sind keine Ausnahmen mehr. Da die Anzahl der Stellen jedoch nicht mitgewachsen ist, steigt der Druck auf den akademischen Mittelbau. Abgesehen von den üblichen negativen Effekten der Arbeitsverdichtung wirkt sich dies gravierend auf die Lebensplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus, insbesondere im Bereich der Familiengründung/-betreuung, wobei oftmals auch das hehre Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auf der Strecke bleibt. Das bedeutet, dass zahlreiche junge Japanologen und Japanologinnen – in der Regel nach

**Gesellschaft für
Japanforschung e.V.**

Internet: www.gjf.de
E-Mail: info@gjf.de

Vorstand:

Vorsitz

Prof. Dr. Katja Schmidtpott
Freie Universität Berlin
Fachbereich Geschichts- und
Kulturwissenschaften
Ostasiatisches Seminar
Japanologie
Hittorfstr. 18
14195 Berlin

Prof. Dr. Raji C. Steineck
Universität Zürich
Asien-Orient-Institut
Abteilung Japanologie
Zürichbergstrasse 4
8032 Zürich
Schweiz

Schatzmeister

Prof. Dr. Jörg Quenzer
Universität Hamburg
Abteilung für Sprache
und Kultur Japans
Edmund-Siemers-Allee 1
Flügel Ost
20146 Hamburg

Beisitz

Till Knautd, M.A.
Ruprecht-Karls-Universität
Heidelberg
Zentrum für Ostasienwissen-
schaften
Institut für Japanologie
Akademiestr. 4–8
69117 Heidelberg

Prof. Dr. Andreas Regelsberger
Universität Trier
Fachbereich II, Japanologie
54286 Trier

Dr. Cosima Wagner
Freie Universität Berlin
Campusbibliothek
Fabeckstr. 23–25
14195 Berlin



dem Erwerb des Dokortitels – aus der Wissenschaft aussteigen oder ins Ausland abwandern, um dort Planungssicherheit für sich und ihre Familien zu finden. Dieser *brain drain* ist nachteilig für die Entwicklung des Faches in Deutschland.

Hinzu kommt, dass in Fächern wie der Japanologie, die eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Quellen erfordern, deren Sprache in der Regel erst bei Studienbeginn erlernt wird, die Sprachausbildung einen grundlegenden Bestandteil der Lehre bildet. Sie erfordert ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz und Kontinuität. Gerade in diesem Bereich sind die Institute aber inzwischen überwiegend auf Lehrkräfte angewiesen, die entweder als Lehrbeauftragte nur einsemestrige Lehraufträge bekommen oder als Sprachlektoren und -lektorinnen nach aktueller Auslegung des Wissenschaftszeitgesetzes für nur max. zwei Jahre beschäftigt werden können. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Lektoren und Lektorinnen mit einer hohen beruflichen Unsicherheit, Familienfeindlichkeit und der Notwendigkeit zu kämpfen haben, alle zwei Jahre von einem in ein anderes Bundesland umzuziehen. Die Qualität der Sprachausbildung wird dadurch beeinträchtigt.

Schließlich trugen und tragen viele Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen in den einzelnen Instituten die Hauptlast der Umsetzung des sog. „Bologna-Prozesses“: sie sind es, die im Detail die zahlreichen BA/MA-Studienordnungen inkl. Modulhandbüchern, Studienverlaufsplänen und Zeugnisvorlagen sowie die Akkreditierungsunterlagen (pro Akkreditierungsantrag Konvolute von bis zu 500 Seiten) vorbereiten. Als Lehrkräfte sind sie zugleich von der zunehmenden Bürokratisierung des Lehrbetriebs betroffen. Schließlich sind sie gemeinsam mit den Professoren und Professorinnen in die turnusmäßigen internen wie externen Evaluationen (z.B. durch den Wissenschaftsrat) eingebunden, deren Vorbereitung einen großen Teil der Arbeitskraft bindet. Alle diese Aufgaben werden in einem personell unterausgestatteten Fach wie der Japanologie in der Regel von nur 1-2 (befristeten) Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewältigt. Eine Arbeitsteilung, wie sie in größeren Fächern praktiziert werden kann, ist nicht möglich. Stellen für die Studiengangskoordination sind in der Mehrheit der Japanologien in Deutschland nicht vorhanden.

Die Gesellschaft für Japanforschung appelliert an die Zuständigen in der Politik, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz so zu ändern, dass es für die Wissenschaft existenzsichernde und aufgabengerechte Vertragsbedingungen vorschreibt. Sie unterstützt die entsprechenden Forderungen der GEW, insbesondere die Einrichtung von „Dauerstellen für Daueraufgaben“, sowie die Angleichung der Mindestfristen für Zeitverträge an die übliche Dauer von Projekten beziehungsweise Qualifikationsphasen. In der Regel sollten diese zwei Jahre für Projekte und drei Jahre für Promotions- und Habilitationsstellen betragen.

Gleichzeitig bittet die GJF ihre Mitglieder – insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung – , sich für die Schaffung von regulären Beschäftigungsverhältnissen mit Perspektive an ihren Instituten und Universitäten einzusetzen. Sie unterstützt die im *Templiner Manifest* formulierten [„Eckpunkte zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung“](#), insbesondere die Forderung nach einer Absicherung der Promotionsphase – es sei denn, eine von der Einbindung in Promotionsprogramme bzw. Mitarbeit in Instituten freie Promotion wird ausdrücklich gewünscht –, die Schaffung von verlässlichen Perspektiven für Postdocs sowie für Professoren und Professorinnen (*tenure track*) und die Einrichtung von Dauerstellen für Daueraufgaben (Sprachunterricht, Studiengangsmanagement, Wissenschaftsmanagement).

Die GJF empfiehlt ihren Mitgliedern, sich für eine Selbstverpflichtung der jeweiligen Hochschule nach dem im [Herrschinger Kodex](#) der GEW genannten Muster einzusetzen:



„Die Mitglieder der GJF, insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung, bekennen sich zur Einrichtung einer aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen in Ihren jeweiligen Instituten bzw. Universitäten. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgen sie für attraktive Arbeitsplätze und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren herausragende Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellen die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher.“ (frei nach der Präambel des *Herrschinger Kodex*)

Der Vorstand der GJF lädt alle Mitglieder ein, sich anlässlich der aktuellen Aktionswoche der GEW über die Situation der befristet Beschäftigten in der Japanologie (Doktorand/innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs, Juniorprofessor/innen, Sprachlektor/innen und Professor/innen auf Zeit) zu informieren (siehe hierzu auch die folgenden Lektürehinweise) und sich an einer Diskussion über Verbesserungsmöglichkeiten zu beteiligen (Hinweise zu Veranstaltungen in den jeweiligen Bundesländern sind [unter diesem Link](#) einzusehen).

Zum Informationsaustausch unter den Japanologien wird eine Unterseite der Homepage der GJF eingerichtet. Hinweise und Ideen können jederzeit an die Vorstandsmitglieder Till Knautd und Cosima Wagner gesandt werden.

Mit freundlichen Grüßen,
der Vorstand der GJF

Links und Hinweise zur Diskussion über die Lage des Mittelbaus (inkl. befristeter Professuren und Juniorprofessuren) in Deutschland:

GJF-Webseite: [Präsentation zum Vortrag von Dr. Andreas Keller zu „Vom Job-Trauma zum Traumjob Wissenschaft“ auf dem Japanologentag in München](#)

Themenband der Zeitschrift der Bayerischen Akademie der Wissenschaften „Akademie Aktuell“ (03/2015) zu [„Wege durch das Ungewisse: Zur prekären Situation des Nachwuchses im aktuellen Wissenschaftssystem“](#)

Aktuelle [Informationen zur „Traumjob Wissenschaft“-Kampagne der GEW](#), insbesondere zur Aktionswoche vom 2.-6. November 2015

Empfohlen wird auch, die Aktionswoche für eine Thematisierung im Unterricht zu nutzen, um zum einen auf die Lage aufmerksam zu machen, zum anderen soll laut überarbeitetem Wissenschaftszeitgesetz die Anzahl der Arbeitsjahre als Studentische Hilfskraft auf 4 Jahre begrenzt werden (dies hat der Bundesrat jedoch kritisiert, und eine Anhebung auf 6 Jahre gefordert s. nächster Link).

Zur aktuellen [Beratung der Überarbeitung des Wissenschaftszeitgesetzes im Bundesrat und Bundestag](#)

[Informationen über den „Herrschinger Kodex“](#) als Grundlage für eine Selbstverpflichtung von Universitäten zur Schaffung von „stabilen Beschäftigungsbedingungen und berechenbaren Karrierewegen“ im Wissenschaftssystem:

Für alle aktuellen Informationen zur „Traumjob Wissenschaft“-Kampagne empfiehlt sich das Abonnement des [Wissenschafts-Newsletters der GEW](#).



Statistische Daten und Befunde, die die gegenwärtige Lage dokumentieren, können dem [„Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“](#) entnommen werden.

Der [Mittelbauausschuss der Gesellschaft für Soziologie \(Vernetzungsblog Prekäres Wissen\)](#)

plant eine große Tagung zum Thema im Februar 2016 am WZB in Berlin, ein [Call for Papers](#) ist hier einzusehen.