

### **Call for Papers for a special issue of the journal DIE ERDE Climate and migration: Perspectives from Social and Cultural Geography to be published in 2015.**

**Editors: Carsten FELGENTREFF and  
Andreas POTT (IMIS & Dept. of  
Geography, Osnabrück)**

The relationship between climate (or, more general, 'the environment') and migration is a contested field of growing concern. Long ago, geographical thought was characterized by deterministic explanations, e.g. environmental or climate determinism. For instance, Friedrich RATZEL or Ernest George RAVENSTEIN had no problems in the explanation of migration as a result of influences of the environment. In social sciences, such modes of deterministic explanation of social action sank into oblivion. In the context of the recent climate change debate, the idea of climate or environmentally induced migration re-discovered deterministic modes of explanation, with migration seen as the dependent variable, as a consequence of climate change or environmental degradation. Have social sciences' approaches to migration, have migration theories overlooked place with its climatic and ecological features as important determinants of human behavior? Are there specific kinds of locations where coupled natural and human systems are put under additional stress by climate, or is it all about uneven development, poverty and vulnerability of precarious livelihood systems? While some commentators foresee waves of environmental and climate refugees who will flood the global North in future conditional tense, others suggest that climigrants in the strict sense of the term do not exist since

migration is always the outcome of complex decision making processes taking into account a wide set of factors, not just one single push factor. There are huge methodological challenges to study the relationship between environment and migration empirically. Can migration remain an independent variable when we talk about climate change and environmental degradation, do we witness the emergence of a new migration regime when it comes to climate or environmentally induced migrants? In which discourses and political frameworks do we encounter such migrants, in which do we want them to move?

The special issue prepared for DIE ERDE aims to explore the complex relationship between climate and migration from social and cultural geographical perspectives. Contributors are invited to present empirical evidence and/or conceptual considerations.

Please send a proposal of no more than 200 words to Carsten Felgentreff  
E-Mail: Carsten.Felgentreff@uni-osnabrueck.de.

The deadline for submissions of proposals is **15<sup>th</sup> October 2014**. Participants will be notified on acceptance as soon as possible. Full papers (length: up to 6,000 words) must be submitted to the editors by **15<sup>th</sup> February 2015**. It is planned to forward all papers envisaged for this special issue **in April 2015**, when the journal's review procedures will commence.

**more Information**  
die-erde.de/

### **Geowissenschaftler in der Forschung – Anforderungen, Probleme, Perspektiven**

*„Der motivierten und positiven Haltung des Nachwuchses bezüglich der wissenschaftlichen Inhalte und Arbeitsweisen steht ein Mangel an längerfristiger Perspektive gegenüber.“<sup>1</sup>*

Die Anforderungen an Geowissenschaftler sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Neben Fachkompetenz, Betreuungskompetenz und Lehrkompetenz ist die Fähigkeit zur Einwerbung von Drittmitteln in der heutigen Forschungslandschaft unverzichtbar. Darüber hinaus haben sich die Anforderungen an Vernetzung und Sichtbarkeit sowie räumliche Mobilität verschärft. Zentral hierbei und schon viel zu lange bekannt ist das Befristungsproblem des akademischen Mittelbaus, 89,7 % sind auf befristeten Verträgen angestellt.<sup>2</sup> Kurzfristige und unsichere Finanzierung behindert die Lebensplanung. Im Schatten der Mittelbauproblematik haben sich weitere Probleme etabliert. Die angewendeten Bewerbungsverfahren behindern Institute und Bewerber, und die Betreuung von Doktoranden erfolgt im regulatorischen Schwebezustand.

Dennoch entscheiden sich Studienabgänger für die Geowissenschaft, weil eine Forschungslaufbahn auch heute noch Freiheit und Gestaltungsraum bietet und wir alle im globalen Wandel dringend Verständnis für unseren Planeten brauchen.

Wir unterstützen die Forderung nach besserer Finanzierung der Forschung, denn viele von uns kennen die mangelhaften technischen Ausstattungen und prekäre Anstellungen von hochqualifiziertem Personal. Auch hochschulpolitische Rahmenbedingungen behindern



Die Teilnehmer des DFG-Rundgesprächs im Oktober 2013 in Potsdam

die Entwicklung von jungen Geowissenschaftlern, und viele von uns erleben, wie dies letztlich der Forschung schadet. Obwohl die Teilnehmer des Workshops die Zähigkeit der Hochschulpolitik kennen und selbst erfahren haben, stellen wir der Resignation genau deshalb konkrete Lösungsansätze gegenüber, die zum Teil schon auf Instituts- oder Fakultätsebene anwendbar sind.

Betreuung von Studenten und Doktoranden ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Nachwuchswissenschaftlern. Sie erwerben die Befähigung zur angemessenen und fairen Beurteilung von Forschungsarbeiten sowie Kompetenzen in Projektkoordination und Mitarbeiterführung und legen den Grundstein zur Leitung einer Arbeitsgruppe. Dies sind Kompetenzen, die bei der Leitung einer Arbeitsgruppe zum Tragen kommen und von einem zukünftigen Professor erwartet werden. Häufig erfolgt die Betreuung durch einen Nachwuchswissenschaftler jedoch nur inoffiziell, der Nachwuchswissenschaftler erfüllt die Hauptarbeit in der Betreuung und verfasst das Gutachten, es steht ihm aber rechtlich nicht zu, dieses offiziell mit seiner Unterschrift zu bestätigen. Damit steht er im Niemandsland der Prüfungsordnung seiner Fakultät, eine Anerkennung seiner Arbeit bleibt ihm häufig verwehrt. Wir fordern, dass sich die Prüfungsordnung an der tatsächlichen Arbeit von Wissenschaftlern orientiert und die Betreuung als

wissenschaftliche Arbeitsleistung auch offiziell anerkannt wird.

Der Anteil an Professoren ist in Deutschland bedeutend geringer als z. B. in Großbritannien, Frankreich oder den USA.<sup>3</sup> Gleichzeitig sind Professoren oft die einzig festen wissenschaftlichen Angestellten eines Instituts. Das führt dazu, dass sich Organisation und Bürokratie auf diese konzentriert, und für Forschung und Lehre wenig Raum bleibt. Betreuungsverhältnisse von bis zu 30:1 lassen die mögliche „Intensität“ erahnen. Wenn man bedenkt, welche außerordentlichen fachlichen Leistungen erforderlich sind, um eine Professur zu erlangen, erscheint es geradezu widersinnig, dass sich der Wissenschaftler nach Antritt der Professur in einen Verwaltungsbeamten verwandelt. So vernichtet Deutschland mühsam geförderte fachliche Expertise bei den Professoren und verhindert sie beim Mittelbau durch seine faktische Abschaffung. Die Personalstruktur torpediert die Kontinuität der Forschung, obwohl die Bologna-Reformen das erklärte Ziel haben, Kontinuität in Forschung und Lehre zu gewährleisten.<sup>4</sup>

Ein zentraler Verbesserungsvorschlag ist die Schaffung von mehr kontinuierlichen Stellen für den Mittelbau. Wiederholte Verträge mit nur sechs oder gar drei Monaten Laufzeit sind nicht selten. Dies behindert eine sinnvolle Projektplanung und -ausführung erheblich. Es besteht ein Bedarf an gesetzlichen Richtlinien für eine längerfris-

tige oder gar unbefristete Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Sie ermöglicht Führungskräften eine vorrausschauende Personalplanung. Die Sorgen der Institute um fehlende Flexibilität bei Festanstellungen müssen ernst genommen werden, ansonsten wird das Befristungsproblem keine Lösung finden.

Entsprechende Stellen müssen nicht automatisch auf Lebenszeit ausgelegt sein, sondern könnten an die Erreichung von Zielvereinbarungen gebunden sein.<sup>5</sup> Es ist nicht zwingend erforderlich, dass eine Person unumkehrbar an ein Forschungsfeld gebunden ist. Flexibilität im Forschungsfeld erlaubt der Forschungseinrichtung den Wechsel von wissenschaftlichen Schwerpunkten und bietet dem Angestellten persönliche Planbarkeit.

Eine Möglichkeit des planbaren Karriereweges ist das bekannte angloamerikanische Tenure-Track-Modell. Eine weitere Möglichkeit wären gemischte Finanzierungen. Ein Teil der Stelle, z. B. 50 %, wird von der Institution erbracht, die andere Hälfte muss selbst eingeworben werden. Falls über einen längeren Zeitraum kein Projektantrag bewilligt wurde, wäre auch eine Kündigung denkbar. Die Kriterien hierzu sollen gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs und den Betriebsräten festgelegt werden.

Faktisch werden Kettenverträge als Ersatz für echte Kontinuität herangezogen. Eine öffentliche Ausschreibung einer Stelle für die ein

interner Wunschkandidat feststeht, halten wir für kontraproduktiv. Neben dem überflüssigen bürokratischen Aufwand werden auch Mitbewerber eingeladen, die sich fälschlicherweise Hoffnungen machen und ihre Arbeitskraft verschwenden. Es sind neue Konzepte bzw. gesetzliche Richtlinien für eine bevorzugte interne Stellenvergabe nötig, damit Wissenschaftler eine längerfristige Planbarkeit bekommen und den Instituten mehr Kontinuität ermöglicht wird. Gegen gefühlte und reale Vetterwirtschaft soll der Bewerbungsausschuss die Kandidaten in einem kurzen Gutachten anhand der Ausschreibungskriterien nachvollziehbar bewerten. Die norwegische Hochschullandschaft zeigt hierzu Wege auf.<sup>6</sup>

In Zeiten von immer höherer Publikationsdichte werden Wissenschaftler vermehrt über ihre persönliche Vernetzung wahrgenommen, was sich auf Projektanträge, Reviews und Einstellungen auswirkt. Das ist vielen Nachwuchswissenschaftlern noch nicht bewusst. Eine häufig praktizierte Art des Netzwerkens ist der persönliche Kontakt bei alkoholischen Getränken. Viele Wissenschaftler bevorzugen allerdings andere Wege, insbesondere junge weibliche Wissenschaftler haben häufig das Gefühl einer gewissen Doppeldeutigkeit bei privaten Einladungen. Unserer Auffassung nach ist Netzwerken die Hauptaufgabe der Frauenförderung in der Wissenschaft, und nicht im fachlichen Bereich. Separate Frauennetze wären hier allerdings ein Missverständnis.

Es besteht Einigkeit, dass Wissenschaftler persönlich und fachlich profitieren, wenn sie alternative Arbeitskulturen kennenlernen. Viele Stipendien und Programme sind speziell darauf ausgerichtet, den Nachwuchswissenschaftlern einen Wechsel der Arbeitsstätte zu ermöglichen. Insbesondere jüngere Wissenschaftler sollten zur Mobilität angehalten werden, da die persönlichen Randbedingungen für Mobi-

lität mit zunehmendem Alter in der Regel schwieriger werden.

#### **Weitere Informationen**

Dieser Artikel ist eine Zusammenfassung des Abschlussdokumentes des DFG-Rundgespräches „Karrierewege in den Geowissenschaften“. Veranstalter ist die DFG-Nachwuchsgruppe der Geowissenschaftler, Potsdam 10.10.2013 – 12.10.2013.

Die vollständige Fassung ist verfügbar unter [sk-zag.de/Strategiepapiere.html](http://sk-zag.de/Strategiepapiere.html)

**Bernd Wiese, Stefanie Donner, Annette Hey, Gerald Jurasinski, Barbara Neumann, Lena Noack, Andreas Scharf, Sarah Weihmann und die DFG-Nachwuchswissenschaftlergruppe**

#### *Quellen*

<sup>1</sup> Aus: Strategieschrift „Dynamische Erde – Zukunftsaufgaben der Geowissenschaften“, DFG Senatskommission für Zukunftsaufgaben der Geowissenschaften, 2010.

<sup>2</sup> Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2013, ISBN 978-3-7639-5082-9, [www.buwin.de/buwin/2013/](http://www.buwin.de/buwin/2013/).

<sup>3</sup> KRECKEL, R., 2012: Habilitation versus Tenure Track, academics.de, Forschung und Lehre, [www.academics.de/wissenschaft/habilitation\\_versus\\_tenure\\_track\\_51642.html](http://www.academics.de/wissenschaft/habilitation_versus_tenure_track_51642.html). Zugriff am 07. Juli 2014.

<sup>4</sup> Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister, 19. Juni 1999: Der Europäische Hochschulraum. Bologna.

<sup>5</sup> MÜLLER, C., 2011: Jung, exzellent und frustriert. [www.spektrum.de/alias/forschungspolitik/jung-exzellente-und-frustriert/1135897](http://www.spektrum.de/alias/forschungspolitik/jung-exzellente-und-frustriert/1135897) Zugriff am 30. Juni 2014.

<sup>6</sup> University of Oslo (UiO), 2012: Rules for Appointments to Professorships and Associate Professorships. Approved by the Rector per procurationem on 10 March

2005 [www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html](http://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html) Zugriff am 04. Juli 2014.

## Impressum

### **RUNDBRIEF GEOGRAPHIE – Redaktion/Herstellung**

c/o Leibniz-Institut für Länderkunde, Schongauerstr. 9, 04328 Leipzig  
Fax: (0341) 600 55-198, E-Mail: [rgeo@ifl-leipzig.de](mailto:rgeo@ifl-leipzig.de)

### **Redaktion**

Dr. Peter Wittmann, Tel.: (0341) 600 55-174  
Dipl.-Geogr. Elke Hanewinkel, Tel.: 01 63 96 50 771  
Dipl.-Geogr. Christian Hanewinkel, Tel.: (0341) 600 55-150  
*Presserechtlich verantwortlich:* Prof. Dr. S. Lentz, Dr. P. Wittmann

Der RUNDBRIEF GEOGRAPHIE wird vom Verband der Geographen an Deutschen Hochschulen (VGDH) herausgegeben. Der RUNDBRIEF GEOGRAPHIE ist eine Verbandszeitschrift des VGDH. Verantwortlich für Form und Inhalt sind die jeweiligen Einsender. Die namentlich genannten Autoren sind verantwortlich für die Richtigkeit der eingesandten Informationen. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Nachdruck ist nur mit Genehmigung gestattet. Die Redaktion behält sich vor, Beiträge zu kürzen. Nach einem Vorstandsbeschluss im Jahr 1999 werden keine Berichte über Vortrags- oder Forschungsreisen einzelner Wissenschaftler abgedruckt.

Ein Teil der RUNDBRIEF-Beiträge ist im Internet unter der Adresse [www.geographie/vgdh/](http://www.geographie/vgdh/) zugänglich.

Preis des Jahresabonnements: 40 Euro (Auslandsbezug: 50 Euro), kündbar nur zum Jahresende. Für Mitglieder des VGDH ist der Bezug des RUNDBRIEF GEOGRAPHIE im Mitgliedsbeitrag enthalten. Es gilt die Anzeigenliste vom 01.01.2011 (s. [www.geographie.de/vgdh/rundbrief/](http://www.geographie.de/vgdh/rundbrief/)).

Hinweise für die Einsendung von Beiträgen:  
Bitte schicken Sie Ihre Beiträge als E-Mail im RTF-Dateiformat ohne Formatierungen (Tabulatoren, Großschrift) an [rgeo@ifl-leipzig.de](mailto:rgeo@ifl-leipzig.de). Grafiken, Tabellen sowie Fotos und andere Abbildungen bitte als separate Datei (Formate: JPEG, TIF, EPS / Auflösung: 300 DPI).

### **Verband der Geographen an Deutschen Hochschulen (VGDH)**

#### **VGDH-Vorstand**

*Vorsitzender:* Prof. Dr. Paul Gans  
*Stellv. Vorsitzender:* Prof. Dr. Dieter Anhuf

*Schatzmeister:* Prof. Dr. Olaf Bubenzer  
*Schriftführer:* Dr. Michael Horn  
E-Mail: [horn@uni-landau.de](mailto:horn@uni-landau.de)  
*Beisitzer(innen):*  
Dr. Judith Miggelbrink  
Prof. Dr. Birgit Neuer  
Jun.-Prof. Dr. Antje Schlottmann  
Prof. Dr. Rainer Wehrhahn

#### **GEO-Büro (Köln)**

Bundesgeschäftsstelle des VGDH  
Universität zu Köln, Geographisches Institut  
Albertus Magnus Platz, 50923 Köln  
Tel.: (0221) 470 7786  
E-Mail: [vgdh@geographie.de](mailto:vgdh@geographie.de)

*Bürozeiten:* Montag bis Freitag 10–13 Uhr

#### *Verantwortlich:*

Prof. Dr. Olaf Bubenzer, Prof. Dr. Frauke Kraas,  
Dr. Veronika Selbach,  
unter Mitarbeit von Sascha Blank, Dragan Petrovic

Kontonummer für die Mitgliedsbeiträge:  
Sparkasse Köln Bonn  
Kontonummer: 120 5897  
BLZ: 37050198  
IBAN: DE45 370501980001205897  
SWIFT-BIC: COLSDE33