

Schütz, Anna; Blasse, Nina; Wittek, Doris

Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld

Erziehungswissenschaft 27 (2016) 53, S. 53-60



Quellenangabe/ Reference:

Schütz, Anna; Blasse, Nina; Wittek, Doris: Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld - In: Erziehungswissenschaft 27 (2016) 53, S. 53-60 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-127527 - DOI: 10.25656/01:12752

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-127527>

<https://doi.org/10.25656/01:12752>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. This document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

INHALTSVERZEICHNIS

EDITORIAL 5

BEITRÄGE ZUM THEMA

„HAMSTERRAD (ERZIEHUNGS-)WISSENSCHAFT: PREKÄR UND BESCHLEUNIGT?“

Carsten Bünger, Kerstin Jergus & Sabrina Schenk

Prekäre Pädagogisierung: Zur paradoxen Positionierung des
erziehungswissenschaftlichen „Nachwuchses“ 9

Andrea Lange-Vester

Zwischen W3 und Hartz IV: Zumutungen prekarisierter
Arbeitsbedingungen für den (erziehungs-)wissenschaftlichen
Nachwuchs 21

Sigrid Metz-Göckel

Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im
wissenschaftlichen Mittelbau 31

Uwe Wilkesmann

Wettbewerb und Hierarchie versus Markt- und Wahrheit-Fetisch –
Allokationsmechanismen in der (Erziehungs-)Wissenschaft 43

Anna Schütz, Nina Blasse & Doris Wittek

Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische
Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld 53

ALLGEMEINE BEITRÄGE

Gerd Hölter

Bildungsforschung im Konflikt von administrativer Über- und
reflektiver Untersteuerung: Ein Erfahrungsbericht aus einem
BMBF-Forschungsprojekt zur frühen Kindheit 61

MITTEILUNGEN DES VORSTANDS

<i>Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft e.V.</i>	71
<i>Anlage zum Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft e.V.</i>	79
<i>Satzung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft e.V.</i>	81
<i>Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft</i>	89
<i>Call for Papers zur Fachtagung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft</i>	94

BERICHTE AUS DEN SEKTIONEN

<i>Sektion 1 – Historische Bildungsforschung</i>	99
<i>Sektion 2 – Allgemeine Erziehungswissenschaft</i>	102
<i>Sektion 3 – Interkulturelle und International Vergleichende Erziehungswissenschaft (SIIVE)</i>	106
<i>Sektion 4 – Empirische Bildungsforschung</i>	112
<i>Sektion 5 – Schulpädagogik</i>	114
<i>Sektion 8 – Sozialpädagogik und Pädagogik der frühen Kindheit</i>	118
<i>Sektion 9 – Erwachsenenbildung</i>	124
<i>Sektion 12 – Medienpädagogik</i>	126

NOTIZEN

<i>Aus Wissenschaft und Lehre</i>	129
---	-----

TAGUNGSKALENDER	133
------------------------------	-----

PERSONALIA	137
-------------------------	-----

<i>Nachruf auf Prof. Dr. Andreas Flitner</i>	137
--	-----

<i>Nachruf auf Prof. Dr. Wolfgang Klafki</i>	141
--	-----

EDITORIAL

Die Datenlage ist eindeutig: Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs weist die Dynamik der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen im akademischen Feld jenseits der Professuren für die zweite Hälfte der 2000er-Jahre mit den folgenden Worten aus: „Der Anteil an befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg seit 2005 von 79 auf 90%“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 185).

Differenziert man diese Konstellation nochmals zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, wird deutlich, dass die Figur des Nicht-Prekären, also des unbefristet Beschäftigten, überhaupt nur in einer merklichen Größe unter den Vollzeitbeschäftigten (14 Prozent) für das Arbeitsfeld bundesdeutscher Hochschulen nachweisbar ist. Unter den teilzeitbeschäftigten Mittelbau-Angehörigen finden sich dagegen nur noch fünf Prozent unbefristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zugleich diagnostizieren zeitsociologische Analysen insbesondere für die Arbeitswelt in den Gegenwartsgesellschaften eine Beschleunigungstendenz. Im akademischen Arbeitsfeld werden u.a. die Unwucht in der Studierenden-Lehrenden-Relation, die Managerialisierung und die Kommerzialisierung der Hochschuladministration und die Standardisierung der Studienorganisation für einen stärker verdichteten Arbeitsalltag verantwortlich gemacht. Vielfach dominiert daher der Eindruck unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, mit der beruflichen Entscheidung für das akademische Feld sei man in ein „Hamsterrad der Wissenschaft“ eingetreten. Gehen also in diesem „Hamsterrad (Erziehungs-) Wissenschaft“ Prekarisierung und Beschleunigung eine Allianz ein? Diese Frage steht im Fokus des thematischen Schwerpunkts der vorliegenden 53. Ausgabe der Erziehungswissenschaft. Ihrer Beantwortung widmen sich die folgenden Beiträge:

Carsten Büniger, Kerstin Jergus und Sabrina Schenk eröffnen mit ihrem Beitrag die Diskussion zum Schwerpunkt. Sie loten die Möglichkeiten einer erziehungswissenschaftlichen Reflexion der zunehmenden Prekarisierung wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse jenseits der Lebenszeitprofessur aus. Eine entsprechende Analyse habe ihres Erachtens, erstens den spezifischen Modus der Subjektivierung „angehender“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu rekonstruieren. Sie solle zweitens die Tatsache der gesellschaftspolitischen Blindstelle erziehungswissenschaftlicher Debatten zur Kenntnis nehmen, was eine systematische Ausblendung der Bedingungen wissenschaftlicher Produktion zur Folge habe. Und drittens habe sie den pädagogisierten Verdeckungszusammenhang in der universitären Anerken-

nungsstruktur aufzuschließen, der Hierarchien in Betreuungs- und Bewährungsverhältnisse umformatiere.

Ausgehend von der Diagnose einer zunehmenden Prekarisierung, die auch für das erziehungswissenschaftliche Feld nachzuzeichnen sei, skizziert Andrea Lange-Vester den gegenwärtigen Kontext des akademischen Arbeitsfeldes. In diesen stellt sie Forschungsbefunde aus einer eigenen Studie zur Etablierungspraxis junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Damit weist Andrea Lange-Vester auf Aspekte hin, mit denen sich die befristet Beschäftigten im akademischen Feld auseinandersetzen müssen und die Einfluss auf ihre Etablierung in der (Erziehungs-)Wissenschaft haben: Die Familienplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, ihre räumliche Mobilität sowie ihre Bereitschaft, trotz prekärer Arbeitsbedingungen ein hohes Engagement als notwendige Anforderung anzusehen, sind zentrale Aspekte, auf die sie damit aufmerksam macht. Darüber hinaus kann Lange-Vester zeigen, wie milieu- und herkunftsspezifische Dimensionen wirken: Bildungsaufsteigende weisen immer wieder eine geringere Passung zu den Herausforderungen des akademischen Feldes auf und werden deshalb leichter vom Aufstiegsweg verdrängt.

Sigrid Metz-Göckel diskutiert in ihrem Beitrag die widersprüchliche Einheit von wissenschaftlicher und sorgender Arbeit. Dabei hebt sie u.a. den weit verbreiteten unerfüllten Kinderwunsch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hervor. Sie weist außerdem auf eine unerwartet geringere Erschöpfungssymptomatik unter Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) hin und zeigt zugleich auf, dass Wissenschaftlerinnen mit Kind immer wieder aufgrund fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus dem akademischen Feld aussteigen – trotz des im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern relativ hohen Anteils an Wissenschaftlerinnen in der Erziehungswissenschaft. Im Widerspruch zu der vielfachen, häufig zertifizierten Familienorientierung bundesdeutscher Universitäten ist daher mit Metz-Göckel von einer „strukturelle(n) Rücksichtslosigkeit“ dieser Organisation gegenüber Eltern auszugehen.

Die Frage nach der Akzeptanz bestehender Allokationsmechanismen unter Rektoren/Präsidien und Professorinnen sowie Professoren vor dem Hintergrund der veränderten Steuerungslogiken an bundesdeutschen Hochschulen stellt Uwe Wilkesmann ins Zentrum seiner Überlegungen. Er fragt dabei nach einer möglichen Veränderung dieser Akzeptanz von Allokation auf Seiten der in der Hochschulhierarchie entscheidenden Akteure. Für das akademische Feld identifiziert Uwe Wilkesmann einen „inszenierten Wettbewerb“, also eine spezifische Marktlogik, die sich von denen in anderen gesellschaftlichen Subsystemen unterscheidet. Empirisch unterscheidet Wilkesmann drei Reaktionstypen in der neu gesteuerten Hochschule (*New Public Management*) und markiert schlussfolgernd die Relevanz hierarchischer Entscheidungen, die sich nicht unter einem „Markt-Fetisch“ subsumieren lassen.

Anna Schütz, Nina Blasse und Doris Wittek diskutieren in ihrem Beitrag disziplinpoltische Perspektiven auf Prekarität im Feld der Erziehungswissenschaft. Ein Stabilisierungspotenzial für die gerade auch im internationalen Vergleich massiv ausgeprägte Prekarität im akademischen Feld sehen Schütz, Blasse und Wittek darin, dass diese von vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht nur in Kauf genommen, sondern darüber hinaus nicht hinterfragt werde. Gründe dafür sehen die Autorinnen darin, dass das wissenschaftliche Berufsfeld der sachbezogenen intrinsischen Motivation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Raum gebe, ihnen vermeintlich erleichterte Einstiegsmöglichkeiten biete und über den Erwerb universitärer Qualifikationsgrade respektive Titel ein weiterhin hohes gesellschaftliches Prestige in Aussicht stellen könne. Die gegenwärtige Prekarisierungsdynamik verorten die Autorinnen ebenfalls in der veränderten Steuerungs- und Regulierungslogik bundesdeutscher Hochschulen, aber auch in den weiterhin stabilen hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen, denen nicht-professorale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterliegen. In Bezug auf mögliche disziplinpoltische Konsequenzen sehen Schütz, Blasse und Wittek vor allem die Fachgesellschaft sowohl als Ort der selbstkritischen Vergewisserung als auch als (politische) Akteurin in der wissenschaftspolitischen Auseinandersetzung um den Arbeitsmarkt „Wissenschaft“ in der Pflicht.

Unter der Rubrik „Allgemeine Beiträge“ legt Gerd Hölter einen mit dem Schwerpunkt dieser Ausgabe der Erziehungswissenschaft korrespondierenden Erfahrungsbericht aus dem Kontext eines Forschungsprojektes zu Fragen der frühen Kindheit vor. Er konstatiert eine zunehmende Durchsetzung des „ökonomischen Denkens“ auch in erziehungswissenschaftlichen Bereichen der frühen Kindheit und weist auf die damit verbundene Gefahr hin, dass Traditionen der Allgemeinbildung und des damit verbundenen kritischen Denkens verloren gehen. Unter Verweis auf eigene Erfahrungen in einem BMBF-Verbund zieht Hölter die Möglichkeit in Betracht, dass Veränderungen innerhalb der Forschungsförderungs- und -steuerungspolitik derartige Entwicklungen stabilisieren können.

Im Anschluss an die inhaltlichen Beiträge erfolgen die „Mitteilungen des Vorstands. Hier finden Sie das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung mit seiner Anlage, die Satzung und den geänderten Ethikkodex der DGfE. Nach den „Berichten aus den Sektionen“ und den „Notizen“ schließen der „Tagungskalender“ und die Rubrik „Personalia“ diese Ausgabe der Erziehungswissenschaft.

Fabian Kessl und Katja Schmidt

Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld

Anna Schütz, Nina Blasse & Doris Wittek

1 Prekarität als Normalität

Was bekannt, aber oft in seinen disziplinpolitischen Konsequenzen unterschätzt ist: Ein Großteil der (Erziehungs-)Wissenschaftlerinnen und (Erziehungs-)Wissenschaftler befindet sich mit ihrer Arbeitssituation in einer prekären, also unsicheren, schwierigen und/oder misslichen Lage.

Unsicher ist die Lage, denn das Normalarbeitsverhältnis hierzulande gestaltet sich im wissenschaftlichen Feld als langjährig befristete (und oftmals zwangsweise) Teilzeitbeschäftigung zur Qualifizierung für eine unbefristete Stelle oder für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Mit dieser Normalität unterscheidet sich Deutschland stark von anderen Wissenschaftsstandorten wie Großbritannien, den USA oder Frankreich (vgl. Kreckel/Zimmermann 2014). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten im Vergleich zu anderen Berufseinsteigenden als dauerhafte Trainees vor allem zwei lange Bewährungsphasen; mit der Juniorprofessur, zumeist ohne Tenure-Track ausgeschrieben, sogar drei Bewährungsphasen (vgl. Burkhardt/Nickel 2015; Leischner et al. 2016). In diesen verringern sich zugleich die Aufstiegsmöglichkeiten, die vor allem als Bleibemöglichkeiten zu verstehen sind, bei steigender Qualifikation und Erfahrung stetig.

Die intrinsisch hochmotivierten Kolleginnen und Kollegen in diesen Qualifizierungsphasen nehmen diese vor allem deshalb auf sich, weil das wissenschaftliche Berufsfeld a) wie kaum ein anderes eigenen fachlichen Interessen, der persönlichen Entfaltung und der Begeisterung für Themen, Felder, Fragen Raum gibt (vgl. BuWiN 2013, S. 296 sowie Krüger/Schütz 2014, S. 68), b) durch immer mehr und vielfältigere Angebote den Einstieg bzw. Übergang in die akademische Laufbahn scheinbar erleichtert und nicht zuletzt auch c) durch den Erwerb der entsprechenden Titel ein hohes gesellschaftliches Prestige und einen entsprechenden Status in Aussicht stellt (vgl. Neis 2009; Dörre/Neis 2010). Die Prekarität wird dafür von vielen Angestellten nicht nur in Kauf genommen, sondern darüber hinaus nicht hinterfragt (vgl. Rogge 2015).

Dies ist eine hausgemachte strukturell begründete Entwicklung: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben vielerorts angesichts steigender Anforderung an Drittmittelfinanzierung bei sinkender oder stagnierender Grundfinanzierung der Hochschulen, der ökonomieorientierten Steuerung des Wissenschaftssystems über einen Pakt nach dem nächsten – zuletzt in unserer

Disziplin mit der Qualitätsoffensive Lehrerbildung – und angesichts des Abbaus von Professuren zu Gunsten flexibel zu regulierender Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen längst umgeschaltet. Statt Dauerstellen zu verteidigen, denen zudem die Schuld an der Verkalkung der Strukturen zugeschrieben wird, werden Angestellte und Personalabteilungen an den Hochschulen kreativ darin, Befristungsgründe zu definieren und Gelder für Anschluss- und Überbrückungsverträge zu akquirieren. Wie besonders die Lage im Wissenschaftssystem im Vergleich zu anderen Beschäftigungsbereichen ist, zeigt eindrücklich das im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerte Sonderbefristungsrecht, das die weitgehende und äußerst lange Phase der Befristung erst ermöglicht. Auch Mindestvertragslaufzeiten, mit denen manche Hochschulgesetze oder uniinterne Dienstvereinbarungen behelfsmäßig gegen Kurzzeitverträge vorgehen, ändern nichts am Kern dieser unsicheren Normalität.

Schwierig ist die Lage, weil die Hochschulen im Zuge von Autonomiegewinn und sinkenden bzw. stagnierenden Grundhaushalten eben auch Rationalisierungs- und Flexibilisierungslogiken anheimfallen und sich vor allem darum bemühen, die Haushalte zu entlasten, indem u.a. Personalkosten so niedrig und flexibel wie möglich gehalten werden. Auch im Hinblick auf andere anfallende Aufgaben wächst dabei der Personalbestand in keiner Weise adäquat. Angesichts des hohen Personalbedarfs aufgrund gestiegener Studierendenzahlen in unserer Disziplin (zwischen 2010 und 2014 um etwa ein Drittel; vgl. Koller et al. 2016, S. 141) kommt es dabei zu einer *doppelten Verschärfung* der Situation. Selbst die in absoluten Zahlen gestiegenen Personalzahlen an Qualifikationsstellen im Mittelbau (vgl. ebd., S. 140) können den Bedarf an Betreuung der Studierenden in der Lehre nicht auffangen. Zudem verhindert die Vielzahl an (oft sehr kurzen) Befristungen eine Kontinuität in der Lehre und planbare Prüfungszuständigkeiten für die Studierenden. Denn wie soll sich ein thematischer Schwerpunkt oder auch ein Vertrauensverhältnis für die im Zuge von Bologna explosionsartig gestiegene Zahl von Modul- und Abschlussprüfungen während der Betreuung entwickeln, wenn die Beschäftigten kürzer an der Hochschule verweilen als die Studierenden selbst?

Steigende Aufgaben im Wissenschaftsmanagementbereich (Akkreditierung, Evaluation, Projektsteuerung) und der Drittmittelakquise führen bei allen Statusgruppen zu einer immensen Arbeitsverdichtung und infolgedessen zu dauerhaft sich reproduzierendem Druck. Auch das ist eine Ausdrucksform der Prekarität und damit Teil heutiger Normalität der wissenschaftlichen Produktionsweisen. Denn kaum jemand – abgesehen von Gewerkschaften sowie einzelnen Kritikerinnen und Kritikern – stellt ernsthaft die Relevanz von Drittmitteln oder die Notwendigkeit der Steuerung und Qualitätssicherung von Studium und Lehre in Frage. Forschung ist finanziell und z. T. inhaltlich mehr denn je abhängig von Drittmitteln, schon längst sichert der Haushalt der Universitäten nur noch einen immer weiter reduzierten Umfang an finanziellen Ressourcen und einen damit immer kleineren Stamm an Mitarbeitenden

ab. Diese erledigen im Idealfall die Daueraufgaben, die an Hochschulen in (Selbst-)Verwaltung und Lehre anfallen. Vielerorts können sie aber auch diese Aufgaben nicht mehr in vollem Umfang abfangen – womit die prekäre Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ins Spiel kommt, die sich in den Jahren 2010 bis 2014 in der Erziehungswissenschaft um 41 Prozent vergrößert hat (vgl. Koller et al. 2016, 141f.).

Zudem ist der Wettbewerb um die Mittel, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer ihrer genuinen Aufgaben, nämlich der Forschung, nachgehen können, im System und in der Handlungspraxis angekommen und bereits umfassend aufgenommen. Die Drittmittelquote beeinflusst die Stellsituation, die leistungsbezogene Bezahlung der W-Professuren, die Aufstiegschancen des sogenannten Nachwuchses und die Reputation der Hochschulen. Dazu liefert die Drittmittelquote als quantifizierbarer Output ein überschaubares Bild der sogenannten Leistungsfähigkeit der Wissenschaftsinstitutionen und des -systems nach dem Motto „Ranking is all“.

Misslich ist die Lage, da die Modernisierung der Hochschulen im Sinne der Flexibilisierung auf eine traditionell sehr hierarchisch strukturierte Personal- und Organisationsstruktur trifft. Die weiterhin zentrale Position der Professur begünstigt, dass die prekär Beschäftigten hinsichtlich der Beurteilung ihrer Bewährung sowie ihrer Karrieregestaltung im Kampf um die Dauerstelle in nicht geringem Maße abhängig sind von Einzelnen, die diesen Sprung eben schon geschafft haben. Nicht immer werden dabei Gestaltungsspielräume und Erfolgsaussichten transparent verhandelt. Deshalb erfolgt der Ausstieg aus der Wissenschaft nicht selten plötzlich, ungewollt und leise, wenn die Verträge auslaufen. Inwiefern und wann in unserer Fachdisziplin solche Ausstiege Karrierebrüche darstellen und welche Karriereoptionen Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern der unterschiedlichen Qualifikationsstufen außerhalb der Wissenschaft offen stehen, ist bisher nicht einheitlich und nur individuell zu beantworten. Die Hochschulen sehen sich hier jedenfalls kaum in der Mitverantwortung, Übergänge vorzubereiten und mitzugestalten.

Unsere These lautet also: Die beschriebene Form der Prekarität, die gern je nach Perspektive verdrängt, verharmlost oder befördert wird, ist längst *Normalität (nicht nur) der erziehungswissenschaftlichen Realität*.

2 Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld

Was weniger bekannt ist, sich aber disziplinpolitisch umso gravierender in der Erziehungswissenschaft im Vergleich zu anderen Fachwissenschaften auswirkt: Gerade unsere Disziplin hat diesen Prozess zur *Prekarität als Normalität* in Rekordzeit absolviert.

Innerhalb nur weniger Jahre hat sich die Stellenstruktur der Beschäftigten in der Erziehungswissenschaft in ihrem Zuschnitt derer anderer Disziplinen deutlich angenähert. Gab es in der Erziehungswissenschaft traditionell bis vor kurzer Zeit noch einen vergleichsweise kleinen Mittelbau – und aus diesem Grunde vergleichsweise wenige Qualifikationsstellen – so hat sich dieses Bild deutlich gewandelt (vgl. Koller et al. 2016, S. 135). Mit der an sich zu begrüßenden Zunahme an Qualifikationsstellen nahm auch die Anzahl und der Anteil an befristeten Stellen sowie Teilzeitstellen zu: „Die Zahl dieser prekären Arbeitsverhältnisse hat sich von 2006 bis 2010 fast verdoppelt und bis zu diesem Berichtsjahr nochmals um ein Drittel zugenommen“ (ebd., S. 142). Zwar stieg die Zahl der Professuren in der Erziehungswissenschaft wieder leicht an, doch nicht im gleichen Maße wie die Studierendenzahlen und somit der Bedarf an dauerhaft gesicherter Lehre und Forschung – zudem nur relativ im Vergleich zum massiven Abbau der vorausgehenden Jahre (vgl. ebd., S. 137). Was aus Perspektive der Bildungsadministration als Flexibilisierung universitärer Personalstrukturen interpretiert werden kann, führt auf der individuellen und kollektiven Ebene der Stelleninhabenden nun auch in gesteigertem Maße in der Erziehungswissenschaft zur oben beschriebenen prekären Lage (vgl. Blasse/Wittek 2014).

Angesichts der Prognose für den Stellenbedarf in unserer Disziplin sind diese Befunde als existentiell zu interpretieren: Krüger et al. (2008, S. 111) haben bereits im Jahr 2008 konstatiert, dass im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2015 60 Prozent der Professuren in der Erziehungswissenschaft an wissenschaftlichen Hochschulen vakant werden. Für den Zeitraum der Jahre 2015 bis 2020 haben sie als Prognose etwa 40 Prozent der erziehungswissenschaftlichen Professuren als neu zu besetzend in Aussicht gestellt (vgl. Krüger et al. 2012, S. 158; Blasse/Wittek 2014). Der Datenreport Erziehungswissenschaft folgert daraus bis ins Jahr 2023/2024 einen konstanten Ersatzbedarf in der Erziehungswissenschaft: „Es sind weiterhin fast 40 Prozent der Professuren, die im kommenden Jahrzehnt zu ersetzen sind. Nicht zu erkennen ist eine Phase ohne nennenswerten Ersatzbedarf in der Erziehungswissenschaft“ (Koller et al. 2016, S. 157).

Betrachtet man nun, wie sich die DGfE zu der derzeit bestehenden Normalität äußert, dann lässt sich ein in der Intention durchaus kritisches Innehalten, in der Tatkraft aber eher zurückhaltendes Resümee erkennen. Die turnusmäßig erscheinenden Datenreporte Erziehungswissenschaft geben dabei zentralen Aufschluss. Dazu einige markante Beispiele:

- Der rasante Anstieg der prekären Arbeitsverhältnisse (zu Erinnerung: in den Jahren 2006 bis 2010 eine Verdoppelung, bis zum Jahr 2016 eine weitere Zunahme um ein Drittel), wird als „eine sehr bedenkliche Entwicklung“ beschrieben (Koller et al. 2016, S. 142, ähnlich auch S. 14).
- Den Ersatzbedarf vakanter Hochschullehrerstellen in der Erziehungswissenschaft könne man „auf dem alternativen Weg zu einer Hochschulleh-

rerlaufbahn über eine Juniorprofessur nicht ansatzweise abdecken [...], wenn es nicht zu einer gravierenden Stellenausweitung“ komme (ebd., 158). Gleiches gelte für den traditionellen Weg für Promovierte über eine Vollzeitstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter. Auch hier gebe es einen „Engpass für die Nachwuchsförderung [...], wenn nicht umgehend das Stellenangebot für diese Phase der Hochschullaufbahn ausgebaut wird“ (ebd.).

- Im einleitenden Kapitel zum Datenreport 2016 wird unter dem Aspekt „Forschung und Nachwuchsförderung“ die gestiegene Forschungsleistung in der Erziehungswissenschaft gewürdigt. Bezüglich der „Nachwuchsförderung“ lässt sich inhaltlich nur der Verweis auf die gestiegene Zahl der Promotionen finden (vgl. ebd., S. 13).

Zwei kritische Anmerkungen von unserer Seite zu dieser Ausdrucksgestalt der Positionierung der DGfE: *Erstens* ist die deskriptive Funktion der Analysen im Datenreport Erziehungswissenschaft als „Monitoring“ (ebd., S. 16) zu hinterfragen. Zwar ist dieser Anspruch zunächst wertzuschätzen und hat wichtigen Stellenwert für eine Vergewisserung innerhalb der disziplinpolitischen Diskussion. Es bei der Deskription zu belassen und – sogar noch darüber hinaus – diese mit vagen Schlussfolgerungen wie einer „bedenklichen Entwicklung“ zu verbinden, erscheint uns jedoch angesichts der derzeit zugespitzten Lage aus Perspektive einer Fachgesellschaft als disziplinpolitischer Akteurin geradezu als fahrlässig. *Zweitens* wird eine zentrale Chance vertan, sich zu der prekären Situation der Beschäftigten und deren Fördermöglichkeiten zu äußern, wenn in dem zentralen Argumentationsorgan Datenreport ein Kapitel mit dem Titel „Nachwuchs“ – einen Begriff, den wir als Qualifikandinnen und Qualifikanden bereits seit längerem kritisieren – weiterhin lediglich statistische Zahlen zu den Abschlüssen der Promotion/Habilitation bzw. eine Schlagwort-Analyse zu den bearbeiteten Themen präsentiert wird.

Die ausschließlich deskriptive Darstellung der Daten verbleibt auf einer Darstellung des Status quo und entsprechender Tendenzen. Handlungsoptionen lassen sich allenfalls mit der entsprechenden Suchhaltung bei der Lektüre erkennen. Wenn zudem unter der Begriff der „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ nur die Qualifikation im Sinne einer Professur bzw. der Berufungsfähigkeit verstanden wird, dann verkommt die fachliche Tätigkeit der Qualifikandinnen und Qualifikanden zu einem reinen Zweck im Sinne der Nützlichkeit und verliert ihren Eigenwert als eigenständiger wissenschaftlicher Beitrag innerhalb der Disziplin. Wir meinen deshalb, dass in Zukunft zum einen Handlungsoptionen klar formuliert und adressiert werden müssen, was eine Neuausrichtung des Datenreports Erziehungswissenschaft vonnöten macht. Es wäre über die Erhebung des Status quo hinweg aufzuzeigen, welche Alternativen – wie die Umgestaltung von Personalstrukturen hinsichtlich der Schaffung von Dauerpositionen neben der Professur und verlässliche Tenure-Tracks – und Auswege aus der konstatierten Normalität be-

stehen. Und dass zum anderen die Debatte um ein (Selbst- und Fremd-)Verständnis der Qualifikandinnen und der Qualifikanden in der inhaltlichen Fassung der Auseinandersetzung mit Förderperspektiven ihren Widerhall finden muss.

Wir verstehen es als Aufgabe und Rolle der DGfE, die Debatte um Veränderungsmöglichkeiten voranzutreiben und z.B. den Datenreport in eben diesem Sinne zu erweitern. Die DGfE als Akteurin im wissenschaftspolitischen Feld ist also gefragt, Position zu beziehen, „strukturelle Fehlentwicklungen“ (Koller et al. 2016, S. 135) nicht nur zu benennen, sondern auch zu skandalisieren und der neoliberalen, ökonomischen Logik der Bildungsadministration gute Argumente entgegenzusetzen. Wir verstehen die DGfE dabei nicht als abstrakte Institution, um entsprechende Handlungsschritte ins Ungefähre zu delegieren, sondern wir verstehen die Mitglieder der DGfE (und damit auch uns) als aktiv Gestaltende in diesem Prozess.

Die Erziehungswissenschaft erscheint uns dabei als Fachdisziplin, die derzeit großes Gewicht in der Debatte einnehmen und einfordern kann: Kaum eine andere Disziplin zeichnet ein so hohes Bestandsrecht durch die hohen Studierendenzahlen und gesellschaftliche Aufmerksamkeit (bspw. in Anbetracht des Diskurses um Inklusion) aus. Ein entsprechendes Selbstbewusstsein hinsichtlich der Forderung nach angemessenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die gute Arbeit, die ja vielerorts getan wird, einzunehmen, erscheint überfällig.

3 Handlungsoptionen auf dem Weg zu einer neuen Normalität

Die vorgeschlagene Debatte innerhalb der DGfE hat ihren Anfang bereits genommen und spätestens auf der Mitgliederversammlung 2016 mit dem Beschluss zur Formulierung eines Leitbilds eine erste konkrete Aufgabe vergeben. Darüber hinaus gilt es nun, mögliche Wege zu einer neuen Normalität aufzuspüren, zu erörtern und umzusetzen.

Innerhalb der Disziplin sind wir als Beschäftigte, als Vorgesetzte, als Gremienvertretende verpflichtet, die strukturellen Bedingungen und die Prekarität unseres Tätigkeitsfeldes kritisch in den Blick zu nehmen. Hier ist auch jede einzelne Person gefragt, wobei nicht aus dem Blick geraten darf, wer dazu privilegiert ist, zu kritisieren. In einigen DGfE-Kommissionen wird die Frage nach der Positionierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur bereits intensiver diskutiert. Strukturelle Veränderungen sorgen hier bereits für mehr Beteiligungsmöglichkeiten in der Fachgesellschaft.

Darüber hinaus sind die DGfE und ihre Mitglieder im Zuge der Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes herausgefordert, sich in die Debatte um angemessene Qualifizierungszeiten einzubringen und die Anwendung von familien- und behindertenpolitischen Komponenten zugunsten der Be-

schäftigten zu befördern. Dies sollte sowohl vor Ort an den Hochschulen, auf landespolitischer Ebene als auch in bundesweiten Positionierungen geschehen. Eine daran anschließende Handlungsoption für die DGfE liegt darin, ihre spezifischen Vorstellungen von guter Arbeit in der Wissenschaft für eine gute Erziehungswissenschaft zu formulieren. Diese wiederum könnten Eingang in Personalentwicklungskonzepte an Hochschulen finden und sollten sich etwa mit diesen Fragen auseinandersetzen: Welche Stellenkategorien und Rahmenbedingungen braucht die Erziehungswissenschaft in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement? Wie befördern wir eine lebenswerte Balance aus dauerhafter Beschäftigung und stetiger fachlicher Entwicklung? Welches Bild von Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern zeichnen wir? Wo und in welcher Weise gilt es, Koalitionen mit erziehungswissenschaftlichen Arbeitsfeldern außerhalb der Wissenschaft einzugehen? Wie positionieren wir uns in der bestehenden Selbstverständlichkeit der Drittmittelfinanzierung und der ökonomieorientierten Steuerung?

Bei der Beantwortung dieser und weitere Fragen darf (und muss) aus unserer Sicht, jenseits der bestehenden Normalität hin zu neuen Wegen gedacht werden.

Anna Schütz, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Schultheorie und Schulforschung am Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaft an der Universität Bremen.

Nina Blasse, Mag., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaften im Arbeitsbereich Theorie der Bildung, des Lehrens und Lernens an der Europa-Universität Flensburg.

Doris Wittek, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Schulpädagogik an der Philipps-Universität Marburg.

Literatur

Blasse, Nina/Wittek, Doris (2014): Die Situation des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ im Fach Erziehungswissenschaft – 2014 revisited In: Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 25, 48, S. 59-71.

Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hrsg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden Baden: Nomos.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2010): Das Dilemma der unternehmerischen Universität. Hochschulen zwischen Wissensproduktion und Marktzwang. Berlin: edition sigma.

- Koller, Hans-Christoph/Faulstich-Wieland, Hannelore/Weishaupt, Horst/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2016): Datenreport Erziehungswissenschaft 2016. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf [Zugriff: 14. Juli 2016].
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Krüger, Anne K./Schütz, Anna (2014): Einbahnstraße Professur!? – Schlussfolgerungen aus dem Bundesbericht zu Beschäftigungsbedingungen und Aufstiegsperspektiven Promovierter auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: Carqueville, I./Keller, A./Staack, S. (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 65-72.
- Krüger, Heinz-Hermann/Schnoor, Oliver/Weishaupt, Horst (2008): Personal. In: Tillmann, K.-J./Rauschenbach, T./Tippelt, R./Weißhaupt, H. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2008. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 87-112.
- Krüger, Heinz-Hermann/Kücker, Caroline/Weishaupt, Horst (2012): Personal. In: Thole, W./Faulstich-Wieland, H./Horn, K.-P./Züchner, I. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2012. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) 2012. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 137-158.
- Leischner, Franziska/Krüger, Anne K./Moes, Johannes/Schütz, Anna (2016): Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland. Projektbericht. Berlin.
- Neis, Matthias (2009): Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? In: Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers 1, 1, S. 84-89.
- Rogge, Jan-Christoph (2015): The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasimarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 4, S. 685-707.