

## **Empfehlungen guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen in der Erziehungswissenschaft**

### *Präambel*

Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) versteht sich auch als Vertreterin und fördernde Akteurin von Erziehungswissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen. Mit dem vorliegenden Leitbild formuliert die DGfE deshalb ihr Verständnis angemessener Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der im erziehungswissenschaftlichen Feld wissenschaftlich Beschäftigten.<sup>1</sup>

Wissenschafts- und hochschulpolitische Entscheidungen haben in den vergangenen Dekaden das wissenschaftliche Feld grundlegend verändert. Maßnahmen der staatlichen (De-)Regulierung, die Etablierung von Managementstrukturen und eine Ökonomisierung der Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen prägen dessen Strukturen heute in einer maßgeblichen Weise. Mit diesen Veränderungen sind wissenschaftlich Beschäftigte in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert, sie prägen ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Angesichts des erreichten Grades an Wettbewerbsorientierung, einer weitreichenden Unterfinanzierung der Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie dem im internationalen Vergleich sehr hohen Niveau an Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere im Fall der Qualifikand\*innen, sieht sich die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) in der Verantwortung, mit diesem Leitbild für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft Position zu beziehen. Das vorliegende Leitbild stellt einen Baustein auf dem Weg zur Etablierung guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler\*innen jenseits der Professur und anderer unbefristeter Stellen dar. Die DGfE bietet dieses Leitbild allen Erziehungswissenschaftler\*innen, die als Vorgesetzte an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen tätig sind (z.B. Projektleiter\*innen und Professor\*innen), zur Orientierung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, Projektanträgen, Stellenbeschreibungen wie auch in der Ausgestaltung des konkreten Zusammenarbeitens an.

Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) hat ernsthafte Zweifel, dass die aktuellen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit und Beschäftigung die notwendige Qualität in der erziehungswissenschaftlichen Forschung und Lehre gewährleisten können.

Den skizzierten Entwicklungen und dem daraus resultierenden Zustand steht die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) kritisch gegenüber und sieht sich zugleich in der Verantwortung, angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Erziehungswissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen zu befördern.

---

<sup>1</sup> Leitbilder und Stellungnahmen zur Verbesserung wissenschaftlicher Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse wurden in der jüngeren Zeit auch von anderen Fachgesellschaften vorgelegt (vgl. u.a. <https://www.dvpw.de/fileadmin/docs/Stellungnahme%20zur%20Nachwuchsf%60rderung%20Oktober2010.pdf> und [www.mpg.de/promotion](http://www.mpg.de/promotion)). Außerdem ist das vorliegende Leitbild in Korrespondenz zu den Leitbildern zu sehen, die an Universitäten, Hochschulen, anderen Forschungseinrichtungen, aber auch auf Bundeslandebene in den vergangenen Jahren verabschiedet wurden (vgl. zum Überblick [www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/)).

## **1. Die Situation der Qualifikand\*innen in der Erziehungswissenschaft**

Die Gruppe der Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen ist von den eingangs genannten Entwicklungen im wissenschaftlichen Feld in ihren Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in besonderer Weise betroffen. Die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der größten Gruppe der akademisch Beschäftigten an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben sich in ihrem Durchschnitt in den vergangenen Jahren deutlich verändert. In der Erziehungswissenschaft ist die Zahl der im akademischen Mittelbau tätigen Wissenschaftler\*innen seit 2005 stark angewachsen (vgl. Koller et al. 2016, S. 135ff.). Diese prinzipiell begrüßenswerte Zunahme von Qualifikationsstellen führte jedoch auch zu einer Ausweitung an befristeten sowie an Teilzeitstellen: Die Anzahl an entsprechenden Arbeitsverhältnissen hat sich von 2005 bis 2010 verdoppelt und von diesem hohen Niveau aus bis 2012 nochmals um ein Drittel zugenommen (ebd., S. 142). Diese Entwicklung erfolgte nach Jahren des massiven Abbaus bei gleichbleibender Anzahl an Professuren in der Erziehungswissenschaft. Allerdings haben der gleichzeitige deutliche Anstieg der Studierendenzahlen sowie das erhöhte Forschungsengagement der Erziehungswissenschaftler\*innen zu einer Ausweitung des Bedarfs an dauerhaft gesicherter Lehre und Forschung geführt, der strukturell nicht von den zusätzlichen Professuren aufgefangen wurde (vgl. ebd., S. 137). Insofern sehen sich alle Erziehungswissenschaftler\*innen mit einer erhöhten Arbeitsanforderung konfrontiert, wie sie sich z.B. in den Studierenden-Lehrenden-Relationen niederschlägt. Angesichts des deutlichen Anstiegs von Mittelbaustellen trifft diese Belastung auch die Erziehungswissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase.

Diese erhöhte Arbeitsbelastung trifft bei den Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen auf tendenziell prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Stellen sind befristet, das WiZeitVG setzt klare zeitliche Begrenzungen für die Qualifikation und die Gleichzeitigkeit von Forschungstätigkeit, Lehre und (Selbst-)Verwaltung stellt eine große Herausforderung dar.

## **2. Grundbedingungen guter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen in der Erziehungswissenschaft**

1. Karrierestrukturen für Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen sollen eine verlässliche Planung der eigenen Berufsbiografie ermöglichen. Arbeitsverträge sollten sich deshalb an der Dauer der Qualifikation orientieren. Der Ausbau von *tenure-track*-Verfahren für herausragende Wissenschaftler\*innen sollte gefördert werden.
2. Als Vorgesetzte verpflichten sich die Professor\*innen, den Qualifikand\*innen angemessene Zeiten für die eigene Qualifikation zur Verfügung zu stellen. Dies hat zur Konsequenz, sie von anderen Tätigkeiten oder weiteren Unterstützungsleistungen für den Arbeitsbereich so weit wie möglich zu entlasten.
3. Betreuende verpflichten sich zu einer umfassenden Beratung ihrer Doktorand\*innen. Dies umfasst eine angemessene wissenschaftliche Betreuung der Dissertation. Außerdem beraten sie rechtzeitig und gezielt auf die angestrebte und realistische Berufsperspektive (Universität, Fachhochschule, Leitungsfunktion in der Praxis) nach der Promotion hin, um den Doktorand\*innen möglichst gute berufliche Anschlussmöglichkeiten zu eröffnen.
4. Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Qualifikand\*innen ein. Deshalb sollten bei der Gestaltung von Vertragsdauer, Einstellungskriterien und Altersgrenzen die Herausforderungen der Elternschaft oder die Übernahme häuslicher Pflege selbstverständlich Berücksichtigung finden.