

## **Der Unterschied von Leitbild und Abbild. Eine Stellungnahme.**

Es ist eine grundsätzlich begrüßenswerte Tatsache, dass der Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) im Januar 2018 „Empfehlungen“ für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Erziehungswissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen veröffentlicht. Damit zeigen sowohl der Vorstand als auch die DGfE als Organisation, dass die prekären Arbeitssituationen einer großen Gruppe von Erziehungswissenschaftler\*innen der (disziplin-)öffentlichen Aufmerksamkeit und Debatte bedürfen.

Auf dem DGfE-Kongress 2016 beauftragte die Mitgliederversammlung den Vorstand der DGfE per Beschluss mit der „Erarbeitung und Verabschiedung eines ‚Leitbildes guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft‘“ (Antragstext von 2016, S. 1; vgl. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 15.03.2016, S. 5). Antragsgemäß wurde zunächst eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Vorstands und Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen initiiert und mit der Erarbeitung einer Vorlage des Leitbildes beauftragt. Diese Vorlage wurde vom Vorstand in zwei Vorstandssitzungen diskutiert und überarbeitet. Am 01.02.2018 wurde die überarbeitete Version des Leitbildes unter dem Titel „Empfehlungen guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen in der Erziehungswissenschaft“ auf der Homepage der DGfE und vorliegend im Mitteilungsheft der DGfE veröffentlicht.

Da eine Diskussion der überarbeiteten und schließlich veröffentlichten Version des Leitbildes mit den Vertreter\*innen der Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen in der Arbeitsgruppe nicht stattfand, möchten wir diesen Ort für eine Stellungnahme nutzen. Wir begrüßen die Möglichkeit der Veröffentlichung dieser Stellungnahme und erhoffen uns eine Fortführung des Diskurses um gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft.

### **1. Zur Zuständigkeit des Vorstandes der DGfE**

Bei der Entstehung des Leitbilds wurde die Frage aufgeworfen, ob der Vorstand tatsächlich für die Orientierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zuständig sei, oder ob es sich hierbei nicht um eine Aufgabe der Gewerkschaften oder des Erziehungswissenschaftlichen Fakultätentages handle.

Auch wenn aus der Satzung keine eindeutige Zuständigkeit (allerdings auch keine eindeutige Nicht-Zuständigkeit) hervorgeht, ist die Frage nach der Zuständigkeit durch den Mitgliederbeschluss auf dem Kongress 2016 klar beantwortet. Die Mitgliederversammlung hat den Vorstand mit der Erarbeitung und Verabschiedung eines Leitbildes unter Hinzuziehung einer Arbeitsgruppe beauftragt, an der auch Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen in angemessener Weise beteiligt sind. Durch diesen Mitgliederbeschluss ist die Zuständigkeit rein formal zweifelsfrei hergestellt.

Darüber hinaus sehen wir inhaltliche Gründe für die Zuständigkeit. „Gute Wissenschaft“ zeichnet sich auch durch die Bedingungen aus, unter denen wissenschaftliche Erkenntnis hervorgebracht wird. Zu Recht engagierte sich der Vorstand in der Vergangenheit etwa mit dem „Ethik-Kodex“ für die Produktionsbedingungen wissenschaftlichen Wissens. Auch Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

---

<sup>1</sup> Diese Stellungnahme wird unterstützt von den weiteren Antragsteller\*innen des von der Mitgliederversammlung am 15.03.2016 beschlossenen Antrags zur Einrichtung einer AG für die Entwicklung eines Leitbildes: Nina Blasse, Alexandra Damm, Christopher Hempel, Matthias Martens, Anna Rauschenberg, Julia Sotzek, Maik Walm

sind Bedingungen der Erkenntnisproduktion. Der Umstand, dass Erziehungswissenschaft auch von Personen betrieben wird, die in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen stehen, verdient die Aufmerksamkeit und das Engagement der zugehörigen Fachgesellschaft.

## **2. Die „Empfehlungen“ als Abbild gegenwärtiger Praxis statt als Leitbild**

Das Leitbild soll, so die Begründung des Antrags zum Mitgliederbeschluss auf dem Kongress 2016, der „Verbesserung der realen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Wissenschaftler\*innen jenseits der Professur und lebenszeitlicher Beamtenstellen“ (Antragstext von 2016, S.1) dienen. Es soll Vorgesetzten (z.B. Professor\*innen und Projektleitenden) eine Orientierung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und Stellenbeschreibungen anbieten und arbeitnehmenden Erziehungswissenschaftler\*innen eine argumentative Grundlage bei Verhandlungen über die eigene Beschäftigungssituation zur Verfügung stellen. Die nun vorliegenden „Empfehlungen“ müssen sich daran messen lassen, inwiefern sie diesem Ziel zuträglich sind.

Mögliche Orientierungen werden in erster Linie in Abschnitt 2 der veröffentlichten Empfehlungen angeführt. Wird das veröffentlichte Papier mit dem von der Arbeitsgruppe vorbereiteten Entwurf verglichen, so fällt auf, dass einige Themen (z.B. der Umgang mit Daueraufgaben und Lehraufträgen) sowie Passagen mit konkreten Forderungen (z.B. nach einem mindesten 65%igen Stellenumfang oder nach Standards der Bezahlung) in Gänze herausgefallen sind oder durch vage Anforderungen (z.B. Entlastung „so weit wie möglich“) ersetzt wurden.

Zugleich werden Empfehlungen gegeben, die ohnehin gesetzlich verankert sind (wie die Orientierung der Arbeitsverträge an der Dauer der Qualifikation §2,1 WissZeitVG) oder zumindest diskursiv als Selbstverständlichkeit gelten (wie die wissenschaftliche Betreuung einer Dissertation). Eine Debatte darüber, welche konkreten Mindeststandards für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft gelten können und wie diese formuliert werden müssen, um dem Auftrag der Mitgliederversammlung gerecht zu werden, erscheint uns nach wie vor dringend geboten.

## **3. Die Notwendigkeit von Konkretisierungen und Ergänzungen**

Die „Empfehlungen“ bilden eher die gegenwärtige Realität ab, als dass sie fortschrittliche Impulse oder Orientierung geben. Dies wiederum ist ein Rückfall hinter die gegenwärtige Diskussion innerhalb der DGfE und bereits verabschiedete Positionen anderer Fachgesellschaften sowie Hochschulen zu diesem Themenkomplex. Wir befürchten, dass die Empfehlungen in ihrer vagen Form der Debatte schaden und die Aushandlung und Verschriftlichung konkreter Leitlinien behindern. Wir fordern den Vorstand daher auf, die Diskussion um gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft fortzusetzen. Es bedarf der Erarbeitung eines Leitbildes, das die vorliegenden Empfehlungen konkretisiert und ergänzt.