

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

1 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%06f%06derung%20Oktober2010.pdf> und 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/).

Vorgesetzte an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen tätig sind (z.B. Projektleiterinnen sowie Projektleiter und Professorinnen sowie Professoren), 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 Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler in Qualifikationsphasen zu befördern.

4 Die Situation der Qualifikand*innen in der Erziehungswissenschaft

Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 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 Zuschnitt in den vergangenen Jahren deutlich verändert. In der Erziehungswissenschaft ist die Zahl der im akademischen Mittelbau tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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 Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler 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 Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler 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 Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler in der Qualifikationsphase.

Diese erhöhte Arbeitsbelastung trifft bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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.

5 Grundbedingungen guter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen in der Erziehungswissenschaft

1. Karrierestrukturen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen sollen eine verlässliche Planung der eigenen Berufsbiographie ermöglichen. Arbeitsverträge sollten sich deshalb an der Dauer der Qualifikation orientieren. Der Ausbau von *tenure-track*-Verfahren für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte gefördert werden.
2. Als Vorgesetzte verpflichten sich die Professorinnen und Professoren, den Qualifikandinnen und Qualifikanden 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 Doktorandinnen und Doktoranden. 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 Doktorandinnen und Doktoranden möglichst gute berufliche Anschlussmöglichkeiten zu eröffnen.
4. Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Qualifikandinnen und Qualifikanden ein. Deshalb sollten bei der Gestaltung von Vertragsdauer, Einstellungskriterien und Altersgrenzen die Herausforderungen der Elternschaft oder die Übernahme häuslicher Pflege selbstverständlich Berücksichtigung finden.

Januar 2018