

DEBATTE

„AKTUELLE INSTITUTIONELLE HERAUSFORDERUNGEN DER QUALIFIZIERUNGSPHASEN VON WISSENSCHAFTSKARRIEREN IN DER DISZIPLIN ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT“

„Was sind promotionsförderliche Arbeitsbedingungen?“

Ein Bericht über die Podiumsdiskussion auf der DGfE-Summer School 2022 in Erkner

Sebastian Appel & Sandra Elisath

Unter dem Hashtag #IchBinHanna wird in den sozialen Netzwerken zurzeit eine Diskussion über prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Karrierewege in der Wissenschaft geführt. Ausgelöst durch ein Erklärvideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sind viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu veranlasst worden, unter Klarnamen über ihre prekäre Beschäftigung im Wissenschaftssystem zu sprechen. Die Initiatoren der Grassroots-Initiative um #IchBinHanna, Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon schreiben einleitend hierzu: „Wissenschaft ist in Deutschland nichts für Leute, die sie sich nicht leisten können. Sie ist über viele Jahre eher ein teures Hobby für Menschen mit finanziellem Polster als ein Beruf, mit dem sich der eigene Lebensunterhalt planungssicher bestreiten lässt“ (2022, Klappentext).

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion während der DGfE-Summer School 2022 in Erkner bei Berlin sprachen vor den anwesenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen Vertretende unterschiedlicher Stellen des Wissenschaftssystems über dieses Thema. Unter dem Titel „Was sind promotionsförderliche Arbeitsbedingungen?“ diskutierten unter der Moderation von Prof. Dr. Elke Kleinau Dr. Lisa Janotta für das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft, Prof. Dr. Harm Kuper für die DGfE, Prof. Dr. Johanna Mierendorff als Prorektorin der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Prof. Dr. Manuela Pietraß als Präsidentin des Erziehungswissenschaftlichen Fakultätentags.

Positionen der Podiumsteilnehmenden

Provokant eröffnete Elke Kleinau das Podium mit der These, dass die Diskussion über die Köpfe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen hinweg geführt werde, und fragte zunächst Johanna Mierendorff, was aus ihrer Sicht promotionsförderliche Arbeitsbedingungen sein könnten.

In ihrer Rolle als Prorektorin kritisierte Mierendorff erstens den Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses, da dieser eher an ein Eltern-Kind-Verhältnis erinnere. Aus ihrer Perspektive seien zum einen verlässliche Bedingungen vor allem für Frauen und zum anderen ein längerfristiges Personalentwicklungskonzept für Universitäten zu schaffen, weshalb es zunächst zu klären wäre, welche Bedingungen an dem jeweiligen Standort für wen überhaupt bestehen. Als Beispiel führte sie an, dass Chemikerinnen und Chemiker zu 75 Prozent nach erfolgreicher Promotion in der freien Wirtschaft arbeiten und daher nicht den Verbleib an der Universität anstreben. Folglich sei die Promotion als erster Schritt zu sehen, der durch eine gute Betreuung auch in Form von Coaching- oder Mentoring-Programmen begleitet werden sollte und daher bei der Schulung von betreuenden Professorinnen und Professoren ansetzen müsse. In einem zweiten Schritt sollten Universitäten ein längerfristiges Personalentwicklungskonzept mit einem guten Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen und der Nachbesetzung von Professuren schaffen. Wie dieses Verhältnis von Qualität und Quantität zwischen unbefristeten und befristeten Stellen es geben solle, stellte sie als Frage in den Raum.

An Lisa Janotta richtete Kleinau die Frage, was aus ihrer Sicht die Aufgabe der Fachgesellschaft in Bezug auf promotionsförderliche Bedingungen sein könne. Janotta führte Punkte auf unterschiedlichen Ebenen an: Zunächst plädierte sie dafür, auf „die Personen zu schauen“, also das Problem der Mehrfachabhängigkeit von Personen in den Blick zu nehmen. Immerhin seien Betreuende ebenfalls Gutachtende für Promovierende, was eine Abhängigkeit begünstige. Zudem seien Arbeitsverträge brüchig und obgleich viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Teilzeitverträgen ausgestattet seien, würde meist Mehrarbeit geleistet. Des Weiteren führte Janotta an, dass eine Zukunftsperspektive für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur bestehe, wenn „ich Zeit habe, Gedanken nachzugehen, dann kann ich gut und gründlich arbeiten“, denn „tiefes Wissen muss über die Zeit angeeignet werden“.

Mit der Frage, ob es nicht die Aufgabe der Fachgesellschaft sei, für gute Arbeitsbedingungen zu streiten, wandte sich Kleinau an Harm Kuper. In seiner Rolle als ehemaliger Vorsitzender der DGfE entgegnete er, dass es vielmehr die Aufgabe sei, eine Diskussion zu initiieren und zu vermitteln – die Arbeitsbedingungen selbst werden schließlich an den Universitäten gestaltet. Seine Forderung war, die Promotion polyvalent auszugestalten, sodass Perspektiven in der Wissenschaft oder eben auch in professionellen Karrieren außerhalb des Wissenschaftssystems eröffnet und frühzeitig angebahnt werden können, sodass es

diese Möglichkeiten ebenso zu eruieren gelte. Harm Kuper stimmte Johanna Mierendorff in Bezug auf ihre Forderung nach längerfristiger Personalplanung zu und warf zugleich die Frage nach der Zukunftsfähigkeit des derzeitigen Systems auf, denn oftmals sei eine individuelle Entwicklungs- und Zukunftsplanung mit dem Wissenschaftssystem nicht vereinbar. Dies gelte sowohl für die Phase vor der Promotion als auch danach, sodass Ansätze wie das 1000-Tenure-Track-Professuren-Programm des BMBF ebenfalls kritisch zu hinterfragen sind, ob sie zu einer verlässlicheren beruflichen Perspektive in der Wissenschaft beitragen.

Auch Manuela Pietraß wurde von Kleinau zu ihren Ideen für promotionsförderliche Arbeitsbedingungen befragt und stimmte ihren Vorredenden in vielen Punkten zu, ergänzte jedoch auf zwei Ebenen: zum einen in Bezug auf die Umfeldbedingungen und zum anderen auf personale Faktoren. Das Umfeld betreffend gab Pietraß zu bedenken, wie lange die Perspektive auf der anzunehmenden Stelle sei, ob dies genügend Zeit für eine schlüssige Promotion biete und ob es am Standort ein förderliches Umfeld beispielsweise durch Kolleginnen und Kollegen oder das Fachgebiet gebe. Die Person betreffend erachtete Pietraß die Freude an Erkenntnissen und dem eigenen Thema immer noch als wichtigsten Motor und riet, verschränkt mit dem Umfeld eine gute Zeitstruktur für das eigene Arbeiten und die Promotion zu finden.

Diskussion

Als erste Reaktion griff Lisa Janotta den von Harm Kuper eingebrachten Begriff der polyvalenten Promotion auf. Ungeachtet ihrer Anerkennung der vielfältigen Promotionswege und des Erfordernisses, bereits frühzeitig auch alternative Karrierewege aufzuzeigen, kritisierte sie, dass sich mit solchen Begrifflichkeiten einer grundlegenden Strukturdebatte über die Anstellungsbedingungen Promovierender entzogen werde. Ihrer Ansicht nach vernachlässige der starke Fokus auf Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems all jene Personen, die auf einen Verbleib innerhalb von diesem hoffen. Daran anknüpfend zeigte Johanna Mierendorff ein grundlegendes Dilemma auf: Während einerseits die Promotion primär Ausdruck einer wissenschaftlichen Tätigkeit sei, sieht man sich andererseits damit konfrontiert, dass Promovierende zunehmend parallel in anderen Berufen tätig seien. Eine Bereitschaft, außeruniversitäre Beschäftigungsverhältnisse zugunsten der Promotion aufzugeben, sei nicht zwangsläufig gegeben, sodass von einem geschlossenen Wissenschaftssystem nicht die Rede sein könne und grundlegender die Förderung und Entwicklung von Karrieren in den Mittelpunkt gestellt werden müsse.

Bezug nehmend auf diese Dilemmata unterstrich Manuela Pietraß noch einmal die Rolle der Promotion als zwingenden Schritt für die Kompetenzentwicklung junger Forschender und somit als wissenschaftliche Qualifikation. Während dies für die Habilitation nicht mehr gelte. Sie leitete daraus ihre For-

derung ab, den Dokortitel wieder als Nachweis dafür zu stärken, einen Beitrag zur Wissenschaft geleistet zu haben.

Den ersten Teil der Diskussion beendete Harm Kuper und griff die Forderung seiner Vorrednerin auf, um seine Position zu unterstreichen, dass es nicht Aufgabe der Fachgesellschaft sei, solche Diskussionen aufzulösen, sondern lediglich Räume und Gelegenheiten zu schaffen, sie zu führen. Darüber hinaus argumentierte er, dass einerseits der Verzicht auf den Dokortitel zu einer Versachlichung der Debatte über den Promotionsstatus beitrage, dieser andererseits aber als Qualitätsnachweis erhalten werden solle. Beispielhaft nannte er die zweite Phase der Lehrerbildung, in der ein höherer Anteil an Promovierten wünschenswert wäre. Ausgehend von der Feststellung, dass die Anzahl Promovierender zunehme, zugleich befristete Stellen im Wissenschaftssystem unbesetzt blieben, forderte Harm Kuper, zusätzliche Dauerstellen im Mittelbau zu schaffen.

Im zweiten Teil wurde die Diskussion für die Fragen und Gedanken der Teilnehmenden im Plenum geöffnet. Der erste Wortbeitrag fasste die bisherige Diskussion dahingehend zusammen, dass Überlegungen zur Entfristung nach der Promotion angesprochen wurden, und fragte daher nach konkreten förderlichen Bedingungen während der Promotionsphase.

Johanna Mierendorff nahm diese Frage zum Anlass, um darauf hinzuweisen, dass in Deutschland eine Vielzahl der Stellen drittmittelfinanziert seien und staatliche Förderung abnehmen würde. Vor dem Hintergrund, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifikationsphasen im Durchschnitt fünf Jahre promovieren, forderte sie, dass haushaltsfinanzierte Stellen mindestens für eine Dauer von drei Jahren ausgeschrieben werden sollten.

Manuela Pietraß betonte noch einmal die Relevanz der Wissenschaft für eine Wissensgesellschaft und argumentierte, dass der Kern der Promotion, das wissenschaftliche Arbeiten, auch im Sinne einer Kompetenzentwicklung wieder stärker in den Blick zu nehmen sei. Daraus folge für die Personalentwicklung, Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten abseits der Promotion zu schaffen.

Lisa Janotta kritisierte, dass die Annahme einer „Verstopfung des Wissenschaftssystems“ nicht zutreffe, sondern ein Verlust junger, an Wissenschaft interessierter Menschen zu konstatieren sei. Die Ursache dafür sieht sie in einem System, das einerseits die Habilitation als Zielperspektive formuliere, andererseits Dauermobilität und die Bereitschaft, sich auf zahlreiche Unsicherheiten durch Befristung einzulassen, fordere. Im Ergebnis führe dies zu einer Exklusivität der Professur, die insbesondere Frauen benachteilige. Lisa Janotta formulierte daher die Forderung nach günstigeren Personalstrukturmodellen. Diese schlüsseln an den Universitäten die Verhältnisse zwischen Professuren, Postdocs und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf. Ergänzend bemerkte sie, dass eine Änderung in diesem Bereich nur auf politischen Druck hin möglich

sei, sodass die Debatte um #IchBinHanna ein günstiger Ausgangspunkt dafür sein könnte.

Harm Kuper stimmte der Forderung nach überarbeiteten Personalstrukturmodellen zu und bezeichnete es als wünschenswert, Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, deren Zielvorgaben im angegebenen strukturellen und zeitlichen Rahmen realisierbar seien. Er schlug in diesem Zusammenhang ein von der Hochschulrektorenkonferenz entwickeltes Modell vor, welches anstelle der Befristung auf sechs Jahre jeweils vor und nach der Promotion eine zehnjährige Periode vorsehe, innerhalb derer eine Promotion sowie Orientierungsphase abzuschließen sei, um daraufhin in ein Tenure-Track-Verfahren zu münden. Abschließend formulierte Harm Kuper die provokante Frage, ob es der Habilitation überhaupt noch bedürfe oder vielmehr Alternativen zu entwickeln seien.

Manuela Pietraß schloss die Antwortrunde auf die erste Plenumsfrage mit der erneuten Forderung, Möglichkeiten aufzuzeigen, um auch abseits der Promotion und Habilitation in der Wissenschaft arbeiten zu können. Als Begründung für diese Forderung verwies sie auf die geringeren Abbruchquoten in Stipendienprogrammen im Vergleich zu haushaltsfinanzierten Mitarbeitendenstellen.

Ein zweiter Wortbeitrag griff die Annahme auf, es lege eine „Verstopfung des Wissenschaftssystems“ vor und fragte, auf welche Daten sich diese stütze.

Beginnend bemerkte Elke Kleinau anekdotisch, dass es 1985 fast noch keinen ausgeprägten Mittelbau und somit wenige haushaltsfinanzierte Stellen für Promovierende gegeben habe. Bezug nehmend auf die Impulsfrage stellte Lisa Janotta fest, dass die Anzahl der Promovierenden zwar steigen würde, jedoch die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen abnehme. Das Wissenschaftssystem „verstopfe“ daher nicht, sondern junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifikationsphasen fallen aus diesem heraus. Harm Kuper ergänzte, dass insbesondere in den Naturwissenschaften die Herausforderung bestehe, Menschen nach ihrer Promotion an den Universitäten halten zu können. Johanna Mierendorff skizzierte anschließend eine fiktive Situation, in der alle Mittelbaustellen entfristet wären. Angesichts begrenzter Haushaltsmittel werde dies zwangsläufig das Durchlaufen von Personal an den Universitäten. Vor diesem Hintergrund verwies sie auf den Trend, dass mehr Stellen in Sonderforschungsbereichen und im Rahmen von Exzellenzclustern entstehen, zeitgleich aber die Anzahl an haushaltsfinanzierten Stellen nicht zunehme, sodass die Chancen, eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion fortzusetzen, gering blieben. Diese Antwortrunde beendend verwies Manuela Pietraß auf zwei Ansätze, um zusätzliche Stellen zu schaffen: Zum einen betonte sie die Relevanz von Drittmitteln. Dies gelte insbesondere dort, wo Promotionen mit hohen Lehrdeputaten verknüpft seien, wie beispielsweise an pädagogischen Hochschulen. Zum anderen verwies sie auf die Notwendigkeit, eine Vielfalt an Wegen in der Wissenschaft zu ermöglichen.

In einem dritten und letzten Impuls aus dem Plenum wurde zunächst die Situation geschildert, dass viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im

Rahmen ihrer Promotion Sonderaufgaben übernehmen würden, die nicht unmittelbar mit der wissenschaftlichen Arbeit verbunden seien. Hinzu komme, dass aufgrund wiederholter Befristungen Kinderwünsche aufgegeben oder zumindest verschoben würden. Es schloss sich die Frage an, was nun vonseiten der Promovierenden aktiv getan werden könne.

Lisa Janotta betonte die Notwendigkeit mit der Politik zu kommunizieren, um schwierige Bedingungen des Promovierens im Wissenschaftssystem aufzuzeigen. Prof. Dr. Christine Wiezorek motivierte als ZuhörerIn dazu, Vernetzungsmöglichkeiten, Diskussionsforen und Austauschformate jeglicher Art zu solchen Themen zu nutzen. Die Fachgesellschaft sehe sie dabei in der Aufgabe, entsprechende Angebote und Räume zu schaffen. Darüber hinaus ermutigte sie die Anwesenden, sich ein Vorbild an jenen zu nehmen, denen es unter semi-*prekären* Bedingungen bereits gelungen sei, private Anliegen mit einer wissenschaftlichen Karriere in Einklang zu bringen. Herr Kuper schlug vor, das Engagement nicht ausschließlich auf die Debatte rund um #IchBinHanna und das WissZeitVG zu konzentrieren, da Ergebnisse hier nur begrenzten Einfluss auf das Wissenschaftssystem als Ganzes haben. Elke Kleinau beendete die Podiumsdiskussion schließlich mit der Forderung an die Universitäten, Bedingungen zu schaffen, dass Menschen, die für ein Thema brennen, ihrem Interesse auch folgen können. Zudem ermutigte sie die anwesenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen dazu, an gewissen Stellen renitenter aufzutreten und nicht alles kritiklos anzunehmen.

Fazit

Was bleibt nun abschließend nach der Diskussion? Zuvorderst wurde deutlich, dass es rund um den Themenkomplex um *prekäre* Arbeitsbedingungen, unsichere Karrierewege und promotionsförderliche Bedingungen keine einfachen Antworten geben kann. Die Vielschichtigkeit der Thematik kann dabei nicht auf einen Hashtag verkürzt werden, der ursprünglich als eine Reaktion auf ein Erklärvideo zum WissZeitVG des BMBF initiiert wurde. Zugleich schafft dieser aber eine Aufmerksamkeit für etwas, das einen Großteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen auf unterschiedliche Weise betrifft. Vor diesem Hintergrund ist es zweifelsfrei zu begrüßen, dass im Rahmen der DGfE-Summer School in Erkner bei Berlin unterschiedliche Positionen zusammengebracht wurden, um sie vor und mit den Zuhörenden, die sich zum Großteil noch am Anfang ihrer wissenschaftlichen Qualifikation befinden, zu diskutieren.

In diesem Lichte erwiesen sich die Forderungen, längerfristige Personalentwicklungskonzepte einzurichten, die Rolle von Tenure-Track-Verfahren zur Besetzung von Professuren zu hinterfragen sowie die Empfehlung, Promotionen im Sinne der Polyvalenz für unterschiedliche Karrierewege zu öffnen, als relevante

und schlüssige Aspekte. Auch war es einleuchtend, auf die vielfach vorliegende Mehrfachabhängigkeit und Mehrarbeit aufseiten vieler Promovierender hinzuweisen sowie die Bedeutung der Promotion zum einen für eine Wissensgesellschaft zum anderen als Ausdruck wissenschaftlicher Qualifikation zu betonen.

Dennoch bleibt der Eindruck, dass innerhalb der Diskussion Perspektiven eingebracht wurden, die allesamt relevant sind und die Vielschichtigkeit der Thematik verdeutlichen, jedoch nur in Teilen die Perspektive oder die Position der Zuhörenden widerspiegeln. Daher bleibt für uns im Sinne des Veranstaltungstitels abschließend die Frage unbeantwortet, was denn nun promotionsförderliche Bedingungen sind und wie wir in der Rolle als Promovierende mit der aktuellen Situation umgehen könnten.

Gewiss können wir die Frage an dieser Stelle nicht beantworten, und sehen es auch nicht als unsere Aufgabe an. Es werden auch nach der Lektüre dieses Berichtes Fragen offenbleiben und möglicherweise Unzufriedenheiten fortbestehen. Wichtige Punkte wurden aber benannt und eines erreichte die Diskussion in jedem Fall: Es wurde über das Thema gesprochen – sowohl in der großen Diskussionsrunde als auch im Teilnehmendenkreis der Summer School.

Sebastian Appel ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich Sportwissenschaft mit Schwerpunkt Sportdidaktik an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Sandra Elisath ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Sportwissenschaft mit Schwerpunkt Sportdidaktik an der Justus-Liebig-Universität Gießen.