

Über die Negation einer Zuständigkeit

Von den (Un)Möglichkeiten einer fachwissenschaftlichen Positionierung

Stephanie Simon, Svenja Marks & Doris Wittek¹

Nach wiederholten Bemühungen und Forderungen der letzten Jahre seitens Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern jenseits unbefristeter Professuren (Jens* von P.)² in der Erziehungswissenschaft, die eigene Fachgesellschaft zur Stellungnahme angesichts prekariisierter Arbeitsbedingungen zu bewegen, lud der im Frühjahr 2022 neu gewählte Vorstand³ der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) im darauffolgenden Winter 2022 zu zwei kommissions- und sektionenübergreifenden Treffen ein, bei dem „Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen“ zum Dialog gebeten wurden. In diesem Beitrag sollen aktuelle Diskussionen um Fragen nach den Arbeits- und Lebensbedingungen in der Wissenschaft rekapituliert werden und der Umgang der DGfE in den letzten Jahren mit den verschiedenen Herausforderungen aufgezeigt werden.

Denn, so war der Einladung zu entnehmen „in der Vorstandsarbeit wird die Frage, mit welchen Herausforderungen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen in der Erziehungswissenschaft konfrontiert sehen und welche Rolle die Fachgesellschaft darin spielen kann, immer bearbeitet“, weshalb ein Teil des Vorstands „gerne mit den Wissenschaftler:in-

-
- 1 Auch wenn die Nennung individueller Autorinnen suggeriert, es handle sich um eine individuelle Positionierung, so soll an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass dieser Beitrag nicht möglich geworden wäre, ohne die vielfältigen kritischen und unterstützenden Diskussionen durch die unterschiedlichen Netzwerke von Qualifikandinnen und Qualifikanden. Von diesen teilen explizit die Netzwerke der Schulpädagogik, JuWiSozA (Sozialpädagogik), der Pädagogik der frühen Kindheit, der KBBB (Bildungsorganisation, Bildungsplanung, Bildungsrecht), der Agora für Psychoanalytische Pädagogik, der Frauen- & Geschlechterforschung und der Pädagogischen Anthropologie das hier vorliegende Anliegen.
 - 2 Mit dem Terminus grenzen wir uns einerseits ab von der infantilisierenden Logik des Nachwuchsbegriffes (Bünger/Jergus/Schenk 2016), nehmen Abstand von dem individualisierenden Fokus auf Qualifizierung sowie davon, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in verschiedene Statusgruppen einzuteilen. Wir verweisen mit dem Begriff auf die strukturellen Problematiken der Arbeitsbedingungen und der Wissensproduktion in Hochschulen (dazu auch Leinfellner et al. 2023, i. E.). Dementsprechend sind neben Prä- und Postdocs, auch Drittmittelbeschäftigte, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Gastprofessorinnen, Gastprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Hilfskräfte, akademische Räte und letztlich alle gemeint, die keine entfristete Professur haben, um ein breites Bündnis anzuregen, das über individuelle Fragen des wissenschaftlichen Karrierewegs hinaus reicht.
 - 3 In diesem Beitrag adressieren wir den Vorstand in erster Linie als Gremium, als strukturell verankerten Teil und demokratisch gewählte Vertretung der DGfE und ihren Mitgliedern und weniger als individuelle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

nen in der ersten Qualifizierungsphase diskutieren und vor allem auch verstehen [wolle], wie die Probleme und Herausforderungen Promovierender aktuell beschaffen sind.“ Ähnlich formuliert war auch die Einladung an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase. Während die künstliche Trennung der beiden Phasen strukturelle Parallelen und Logiken der widrigen Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits unbefristeter Professuren verdeckt und Kontinuitäten in der Beschäftigung damit erschwert, entschieden sich einige Vertretende der Kommissionen gegen eine getrennte Teilnahme an der Diskussion.

Doch bereits die Einladung lässt Herausforderungen der nonprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb der DGfE offenbar werden: So ging die Einladung über die Kommissionsvorstände, indem diese gebeten wurden, „als Vorsitzende der Sektionen und Kommissionen [...], diese Einladung an ihre Qualifikand:innen-Netzwerke weiterzugeben und für jede Kommission oder Sektion eine oder zwei Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase, die aktuell promovieren, zu bitten, an dem Treffen teilzunehmen“. Die Einladung am 26. Oktober 2022 für einen Termin am 18. November 2022 (für Prädocs) und am 16. Dezember 2022 (für Postdocs) gab indes knappe drei bis sieben Wochen Zeit (im Rahmen des arbeitsaufwendigen Vorlesungszeitbeginns), damit sich die – so überhaupt in den Sektionen vorhandenen – Netzwerke bzw. Einzelpersonen organisieren sowie personell und inhaltlich abstimmen konnten. Schon hier offenbart sich ein erster struktureller Missstand innerhalb der DGfE: Es gibt keine systematische, demokratisch legitimierte Vertretung(sstrukturen) für Qualifikandinnen und Qualifikanden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits unbefristeter Professuren.

Seit etwa vier Jahren gibt es das sektionsübergreifende Netzwerk Jens* von P. als selbstinitiiertes Zusammenschluss von in der DGfE aktiven, nonprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich mit den prekarierten Arbeits- und Lebensbedingungen auseinandersetzen. Als Beispiel für eines der wohl größten Netzwerke nonprofessoraler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der DGfE mit einer knapp 1900 Abonentinnen und Abonnenten erreichenden Mailingliste lässt sich das lose an die Kommission Sozialpädagogik angegliederte Netzwerk Junge Wissenschaft Soziale Arbeit (JuWiSozA) nennen. Zugleich zeigt sich, dass die hierüber vernetzten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur zum Teil (assoziierte) Mitglieder der DGfE sind – mit Blick auf den für eine Fachgesellschaft ungewöhnlich restriktiven Zugangsmodus für nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wenig überraschend. Vor dem Hintergrund der Diversität der (teilweise lose zugehörigen) Personen(-kreise) lässt sich eine Abstimmung unter den Kolleginnen und Kollegen als zwingendes Gebot verstehen. Was die Einladungsfrist nicht zu antizipieren vermochte: Vernetzung und Solidarität braucht Zeit und Raum – auch wenn wir uns regelmäßig austauschen und uns schon in der Vergangenheit wie aktuell positionierten (z. B. Fritz et al. 2021, Leinfellner/Simon 2021, Kessl/

Schmidt 2016, Blasse/Wittek 2014; Blasse/Schütz/Wittek 2016), wäre ein längerer zeitlicher Vorlauf sicherlich angebracht gewesen. Dennoch konnten sich einige Sektionen spontan verabreden, indem sich kollegial und solidarisch zur Anfrage des Vorstandes ausgetauscht wurde.

Die Themen liegen auf der Hand – Status quo einer jahrelangen Wissenschaftsdebatte: Arbeits- und Lebensbedingungen in der Wissenschaft

In den kollegialen Vortreffen war schnell Konsens, dass es in dem Gespräch mit dem Vorstand um

- die strukturellen Problematiken der aktuellen Wissensproduktion im Feld der Erziehungswissenschaft (dazu auch Leinfellner et al. 2023, i. E.),
- die prekarierten Arbeits- und damit auch Lebensverhältnisse in der Wissenschaft,
- die rechtlichen Regelungen des WissZeitVG⁴ (dazu auch Bahr/Eichorn/Kubon 2020),
- die mit Sorge um möglicherweise noch verschärfende Regulierung⁵ erwartete Novelle ebendieses im Frühjahr 2023,
- die durch all diese Missverhältnisse bedingten und verschärft reproduzierten sozialen Ungleichheiten in der Hochschule (u. a. Klingler/Mecheril 2016)
- und einen entsprechenden legitimierten und breit geführten Meinungsbildungsprozess innerhalb der DGfE gehen müsse.

Denn die „katastrophalen Beschäftigungsbedingungen“ (Kuckartz/Lenzen 1990, S. 6) sowie aktuelle Fakten liegen auf dem Tisch: Die Befristungsquoten im System der Hochschulen sind in keinem anderen Land so hoch wie in Deutschland (Kreckel 2016). So stellt etwa die Evaluation des WissZeitVG durch das Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) (Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022) heraus, dass 82 Prozent aller wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen befristet sind, zumeist mit Laufzeiten, die kürzer als zwei Jahre dauern, zu 37 Prozent in Teilzeit angestellt sind, im Durchschnitt 13 Überstunden pro Woche unbezahlt leisten usw. – damit also atypische Beschäftigung durch das WissZeitVG zum „Normalfall“ gemacht wird (ebd., S. 7). Auch wird herausgestellt, dass die Befristungen nicht zu einem Zuwachs an Qualifikationen führen, sondern tendenziell eher Qualifikation verunmöglichen (dazu auch Gassmann 2020, S. 44f.). Wegen der vielfältigen Herausforderungen in Bezug auf Arbeiten und Leben in der Wissenschaft plädieren in

4 Siehe hierzu die Mitteilung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 20. Mai 022 (BMBF 2022).

5 Siehe den Diskussionsvorschlag „Zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz vom 6. Juli 2022.

der Evaluation des NGAWiss 76 Prozent der Befragten für eine „Abschaffung des Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft“ und 86 Prozent dafür, eine unbefristete Beschäftigung ab der Promotion zur Regel zu machen. Damit knüpfen sie an bisher vorliegende, teils unsystematische Befunde an (Jongmanns 2011, BuWiN 2017; Gassmann 2020).

Die damit einhergehenden Probleme und Herausforderungen liegen zum einen auf der Ebene einer an output-orientierten Wissenschaft im Zuge der unternehmerischen Universitäten, wobei die Idee einer beständigen Zirkulation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Gründen der „Innovation“ noch weiter zurückreichen (siehe etwa BMBF 2018, 2019; Jongmanns 2011; Wissenschaftsrat 1980). Der darüber produzierte (Zeit-)Druck auf verschiedenen Ebenen (dazu Schneijderberg/Götze 2019) erzeugt in Zusammenschau mit prekarierten Arbeitsbedingungen (zum Begriff der Prekarisierung siehe Motakef 2015) verstärkt konkurrenzioses, singularisierendes Verhalten, welches einem kooperativen Arbeiten und kollegialen Unterstützen diametral entgegensteht. Prekarisierung als Herrschaftsform lässt „fundamentale[.] Unsicherheiten aus der Erwerbssphäre in die Sozialbeziehungen eindringen und [verhindert] biographische Zukunftsentwürfe sowie politische Utopien“ (Motakef 2015, S. 6).

Zum anderen liegen die Probleme auf der Ebene der Anforderungen an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beispielsweise in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik, die sich noch immer geschlechterpolitisch an der Realität stößt und sich nicht nur, aber insbesondere in den Karriereentscheidungen von Frauen niederschlägt (Metz-Göckel et al. 2016; Kortendieck et al. 2013; Leinfellner 2018). Zudem verlassen dem BuWiN (2013) zufolge 73 Prozent aller Beschäftigten die Wissenschaft wegen des Ablaufes ihres Vertrages. Die Frage, wer es sich unter welchen Bedingungen erlauben oder leisten kann, ein Feld, welches sich über das Idealbild des (männlichen) von Sorgearbeit befreiten Wissenschaftlers auszeichnet, zu betreten, mitzugestalten sowie als Lebensform anzunehmen, ist demnach nicht nur eine vergeschlechtlichte, sondern auch eine klassenspezifisch zu berücksichtigende Frage (u. a. Lange-Vester 2016; Riegraf/Weber 2013). Wer produziert also welches Wissen unter welchen Bedingungen? Diese Frage auch aus ableismus- und rassismuskritischer Perspektive zu beleuchten (dazu u. a. Şahin 2019; Wechuli 2023, i. E.) sollte für die Disziplin Erziehungswissenschaft von besonderem Interesse sein. Denn es stellt sich dann auch die Frage, welche Wissensbestände letztlich das Praxis-Feld und die dort herrschenden Praktiken konturieren.

Seit Jahren werden diese Fragen innerhalb und außerhalb der Erziehungswissenschaft von unterschiedlichen Gruppierungen und Zusammenschlüssen (z. B. des Netzwerkes für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss), der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW 2022) oder Kampagnen wie UniKasselUnbefristet, von anderen Fachgesellschaften und auch medial über Kampagnen wie #95vsWissZeitVG (vgl. Bahr/Eichhorn/Kubon 2021) oder die Hashtags #ichbinhanna und #ichbinreyhan – wenn auch in Nuancie-

rungen und Forderungen unterschiedlich – breit debattiert und kritisiert.⁶ Innerhalb der DGfE fand die Debatte in den vergangenen Jahren jedoch allenfalls statt, wenn sie durch die Qualifikandinnen und Qualifikanden selbst angestoßen oder geführt wurde. Insofern ist die Initiative des Vorstands im Wesentlichen zu begrüßen, das Thema nun selbst einmal anzugehen. Dass jedoch einmal mehr der „Ball zurückgespielt“ wurde, obschon die hier aufgeführten Zusammenhänge und Kontexte mehrfach vorgetragen und verschriftlicht worden sind, war erstaunlich.

Individuelle Förderung statt struktureller Betrachtungen

Deshalb überrascht der übergreifende Eindruck zu dem neuen Gesprächsimpuls wenig: Es ging in den Gesprächen zwar um die Frage, was der sogenannte „Nachwuchs“ (zur infantilisierenden Adressierung des Begriffs Bürger/Jergus/Schenk 2016), der im Gespräch immer und immer wieder reproduziert wurde, für Arbeitsbedingungen benötige; rasch wurde diese Frage jedoch verengt auf Optimierungsmöglichkeiten der individuellen Förderung der jeweiligen Wissenschaftskarrieren. In der Logik der noch-nicht-fertigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist diese Perspektive nachvollziehbar: Die „richtigen“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen den „Nachwuchs“ fördern und ihn an die Hand nehmen. Dass die strukturellen Bedingungen des WissZeitVGs so ohne Weiteres ausgeblendet werden können, lässt auch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse und deren Niederschlag auch in den eigenen subjektiven Lebensbedingungen und kollegialen Praktiken außer acht.

Summer Schools, einen Fördertopf für internationale Tagungen, mehr digitale Streaming-Angebote bei Tagungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu ermöglichen, und vieles mehr waren nur wenige der vielfältigen konkreten und z. T. unterstützenswerten Forderungen von Kolleginnen und Kollegen der Kommissionen, die der Vorstand dankend aufnahm, auch verbunden mit dem Hinweis, hier bereits vielfältige Angebote vorzuhalten. Hier ließe sich doch ganz konkret etwas an den misslichen Verhältnissen verändern. Zudem gebe es auch intensive Unterstützung durch Auszeichnungen wie den Förderpreis der DGfE. Dass genau diese konkurrenzbasierte Wettbewerbspraxis offenbart, dass ein strukturelles Problem zu einem individuellen Problem degradiert wird, findet trotz zahlreicher Anmahnung derzeit keinen kritischen Widerhall in der DGfE. Wieder andere Kolleginnen und Kollegen zählten auf, wie gut sie in ihren Netzwerken jenseits der unbefristeten Professur schon vernetzt seien. Ein Argument dafür, dass hier die DGfE jetzt nicht noch dringend mehr Angebote für Austausch und Vernetzung schaffen müsse.

6 Etwa die gemeinschaftliche Erklärung der Deutschen Gesellschaft für Amerikastudien (DGfA), dem Verband der Historikerinnen und Historiker Deutschlands e. V. (VHD) sowie der Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (vgl. Mayer/Raphael/Villa-Braslavsky 2022).

Die bei dem Treffen anwesenden Mitglieder aus dem Kreis der Qualifikandinnen und Qualifikanden versuchten z. T. erneut, die Perspektive zu wenden und strukturelle Missstände aufzuzeigen sowie durch konkrete Vorschläge auf Ebene der Fachgesellschaft strukturelle Veränderungen anzugehen. Zwei konkrete Vorschläge bestanden beispielweise in der Verpflichtung der Sektionen und Kommissionen, in ihre Vorstände immer auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Qualifizierungsphasen zu wählen, und in der Gründung eines Rats der Qualifikandinnen und Qualifikanden, analog zum Rat der Sektionen. Wenn jedoch im Verlauf der beiden Gespräche von Mitgliedern des Vorstandes angebracht wurde, man habe bislang noch keine klare Position gehört und solle doch bitte konkrete Vorschläge äußern, dann irritiert dies angesichts der Vielzahl von sachdienlichen Beiträgen zuvor.

Fachgesellschaft als demokratische Hülle autoritärer Setzungen?

Letztlich wurde im Verlauf beider Gespräche deutlich, dass sich der derzeitige Vorstand (zumindest in gewichtigen Teilen) gegenüber den strukturellen und professionspolitischen Thematisierungsweisen und Problembestimmungen analog zu den bisherigen Vorständen verschlossen zeigt, was die Frage aufkommen ließ, ob die gegenwärtige Perspektive von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern jenseits unbefristeter Professuren überhaupt verstanden wurde. Völlig desillusioniert, die eigene Fachgesellschaft nicht zu einer längst überfälligen – nicht nur politischen, sondern auch erziehungswissenschaftlichen – Stellungnahme in Bezug auf prekäre Bedingungen der wissenschaftlichen Bildung und Wissensproduktion (oder zumindest in Bezug auf das WissZeitVG) bewegen zu können, endeten beide Termine mit der Äußerung, dass sich der Vorstand nicht für „die DGfE“ oder die darin versammelte Professorenschaft äußern könne und werde. Auch wurde darauf verwiesen, dass man als DGfE auf viele rechtliche Rahmenbedingungen in den Ländern bzw. Hochschulen keinen Einfluss habe.

Dass Meinungsbildungsprozesse Abstimmung unter den Mitgliedern erfordern, ist selbstredend, dass hierfür im beschleunigten Wissenschafts- und Hochschulbetrieb wenig Zeit bleibt, ist ein strukturelles Problem, was letztlich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betrifft. Aber sich dieses Prozesses gänzlich zu verwehren? Zudem lässt sich die Aussage als eine Verkürzung der Funktion des Vorstands auf individualistische (Förder-)Maßnahmen verstehen und als eine eindeutige Entpolitisierung. Bereits in der vergangenen Legislaturperiode stand das Angebot für mehr Beratungsangebote für Wege außerhalb der Wissenschaft im Raum. Daher lässt sich die Frage nach dem Demokratieverständnis auf Vorstandsebene der DGfE durchaus weiterhin stellen. Ein Blick in die Satzung verrät: „Der Vorstand leitet die Gesellschaft und sucht ihre Ziele zu verwirklichen“, so heißt es dort in § 10 Satz 1. Weiterhin

wird benannt, dass der „Zweck der DGfE [...] die Förderung von Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Pädagogik [ist]“ (§ 2 Satz 1 der Satzung). Weiterhin werde dies dadurch verwirklicht, dass die „intradisziplinäre Kommunikation innerhalb des Gesamtgebiets der Erziehungswissenschaft“ gefördert werde oder auch durch Stellungnahmen „zu öffentlichen Empfehlungen und wissenschaftliche Stellungnahmen zu Fragen der Bildungspolitik und pädagogischer Praxis“ (§ 2 Satz 5 der Satzung). Hier lassen sich also mindestens zwei demokratisch legitimierte Anknüpfungspunkte für eine fachpolitische Positionierung der Fachgesellschaft und/oder ihres Vorstandes bestimmen:

Erstens ist es dem Vorstand als Leitung der Fachgesellschaft durchaus zuzugestehen, sich zu öffentlichen Empfehlungen beispielsweise zur anstehenden Novelle des WissZeitVGs, zu positionieren und Stellungnahmen zu verfassen. Wenn der (vom Vorstand über Jahre und Jahrzehnte selbst vertretenden) Logik der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen gefolgt wird, sind Beschäftigungen in Hochschule und Forschung auch mit Fragen von Bildung verknüpft; zudem mit Fragen der Wissensproduktion im akademischen Feld. Insofern vertritt „die“ DGfE die für diese erziehungswissenschaftlichen Fragen zuständige Disziplin, was den Vorstand dazu befähigt und legitimiert, die Bildungspolitik im akademischen Feld wissenschaftlich zu bearbeiten und Vorschläge für pädagogisch gebotene Rahmenbedingungen zu formulieren.

Zweitens ist das Gremium des Vorstands angehalten, Wissenschaft und Forschung zu fördern, indem die intradisziplinäre Kommunikation gefördert werde. Dass die aktuellen Bedingungen der Wissensproduktion zu einer Minderung der Qualität von Theorie, Empirie und Praxis der Erziehungswissenschaft führen sowie bestimmte Gesellschaftsmitglieder strukturell von der Wissensproduktion ausschließen, wird von nicht wenigen Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern angemahnt. 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. März 2016, S. 5). So gab es im Jahr 2018 einen fachlich qualifizierten Entwurf aus einer vom Vorstand beauftragten Arbeitsgruppe, der im Vorstand jedoch abgelehnt wurde und letztlich durch das zweiseitige Papier „Empfehlungen guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen in der Erziehungswissenschaft“ (2018) ersetzt wurde, in dem keinerlei Selbstverpflichtung zu lesen war und dessen Empfehlungen weit unter den damals bereits gängigen Qualitätsstandards lag. Dies führte sowohl bei den non-professoralen Mitgliedern wie auch aus den Reihen dieser Arbeitsgruppe zu Kritik (vgl. Moldenhauer/Nerowski/Wittek 2018). Diese Stimmen und auch weitere Fachbeiträge der vergangenen Jahre werden letztlich seitens des Vorstands gezielt überhört. Wenn Mitglieder

ein Thema wiederholt an den Vorstand herantragen, dann ist der Auftrag, einen Meinungsbildungsprozess innerhalb der DGfE anzuregen, klar formuliert und damit ein Tätigwerden nicht nur legitimiert, sondern auch geboten.

Dementsprechend zweifelhaft ist die Äußerung, dass der Vorstand keine Vertretungsposition innehatte und auch keinen wirklichen Meinungsbildungsprozess anstoßen wolle, was beispielsweise über Arbeitsgruppen und die Einbringungen in den Rat der Sektionen möglich wäre. Verzichtet der Vorstand auf ein Tätigwerden angesichts dieser die DGfE maßgeblich betreffenden und von ihren Mitgliedern als relevant gesetzten Thematik, erscheint die DGfE selbst als Scheingebilde: Hier herrscht eben nicht Demokratie, sondern autoritäre Setzungen dessen, was und was *nicht* bearbeitet werden kann oder soll.

Handlungssohnmächtigkeit – self-made

Dass die DGfE nichts an den gesetzlichen Vorgaben, an den Modalitäten der Vergabe der öffentlichen Finanzmittel von Bund und Ländern oder dem Befristungswesen ändern könne, weil die Umsetzung eben Sache des Bundes, der Länder oder der Hochschulen sei, ist sicherlich zutreffend. Jedoch bedeutet dies nicht zugleich, dass die DGfE über keine Sprache und Einflussmöglichkeiten verfügt. So wie das WissZeitVG in seinen heutigen Grundzügen 1980 vom Wissenschaftsrat argumentativ vorbereitet wurde (vgl. Wissenschaftsrat 1980, dazu genauer auch Kuhn/Reitz/Wöhrle 2022, S. 13ff.), ließe es sich doch aus der Wissenschaft heraus abschaffen oder zumindest deren weitere Verschärfung abwenden. Weiterhin ist die DGfE die mitgliederstärkste Vereinigung von Professorinnen und Professoren der Erziehungswissenschaft: Eigene Möglichkeiten zur Verbesserung der prekären Wissensproduktionsbedingungen wären also durchaus eruierbar, mindestens in der Form der Kritik von Begrenzungen und Beschneidungen guter Bedingungen in der Wissenschaft. Die DGfE ist nicht nur ein abstraktes Gebilde als Fachgesellschaft, sondern sie besteht aus ihren vielen Tausend Mitgliedern, die in den Bundesländern und Hochschulen aktiv die strukturellen Bedingungen der Produktionsbedingungen von Wissenschaft gestalten und verändern können.

Insofern *macht* sich die DGfE selbst handlungssohnmächtig, wenn sie ihr eigenes Potenzial als Akteurin im Feld der Wissensproduktion, als solidarischer Zusammenschluss von Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern sowie als wissenschaftliche Fachgesellschaft für genuine Fragen der Wissensproduktion und der Bildung negiert.

Wir fordern erneut den Vorstand der DGfE auf, sich mindestens den Forderungen der Gewerkschaften, von NGAWiss, des Vorstands der DGfE-Kommission Sozialpädagogik (2022) oder anderen Stellungnahmen der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen anzuschließen, an die vorliegenden erziehungswissenschaftlichen Argumentationen anzuknüpfen und dafür Sorge zu tragen, dass sich

das Feld der Erziehungswissenschaft und der in ihr stattfindenden Wissensproduktion nicht noch stärker von kapitalistischen Verwertungslogiken mit ihren vielfältigen Auswirkungen auf die in ihr tätigen und die von ihr adressierten Akteurinnen und Akteure dominieren lässt. Umfangreich wurden Problembeschreibungen sowie konkrete Maßnahmen im Nachgang der Gespräche an den Vorstand der DGfE adressiert. Es obliegt nunmehr dem Vorstand der DGfE zu entscheiden, ob die DGfE in der Debatte zahnlöser Tiger oder ernst zu nehmende Akteurin als Fachgesellschaft sein wird. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, den Positionen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits unbefristeter Professuren wirkmächtig Gehör zu verschaffen.

Stephanie Simon, Dr., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der frühen Kindheit an der Technischen Universität Dortmund.

Svenja Marks, M. A., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der frühen Kindheit an der Technischen Universität Dortmund.

Doris Wittek, Dr., ist Juniorprofessorin für Lehrerprofessionalität und Lehrerbildungsforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Literatur

- Bahr, Amrei/Eichorn, Kerstin/Kubon, Sebastian (2021): #95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg: BÜCHNER Verlag.
- Blasse, Nina/Wittek, Doris (2014): Die Situation des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ im Fach Erziehungswissenschaft – 2014 revisited. In: Erziehungswissenschaft 25, 48, S. 59-71. <https://doi.org/10.3224/ezw.v25i1.19144>.
- Blasse, Nina/Schütz, Anna/Wittek, Doris (2016): Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld. In: Erziehungswissenschaft 27, 53, S. 53-60. <https://doi.org/10.25656/01:12752>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html. [Zugriff: 7. Februar 2023].
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017): Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld Wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>. [Zugriff: 7. Februar 2023].

- Bünger, Casten/Jergus, Kerstin/Schenk, Sabrina (2016): Prekäre Pädagogisierung: Zur paradoxen Positionierung des erziehungswissenschaftlichen „Nachwuchses“. In: *Erziehungswissenschaft* 27, 53, S. 9-20. <https://doi.org/10.3224/ezw.v27i2.25655>.
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (2018): Empfehlungen guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen in der Erziehungswissenschaft. https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/WiQuas/2018.01_Empfehlungen_Besch%C3%A4ftigungsbedingungen.pdf. [Zugriff: 7. Februar 2023].
- Mayer, Ruth/Raphael, Lutz/Villa Braslavsky, Paula-Irene (2022): Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken. Erklärung zahlreicher Wissenschaftsverbände zur Prekarität wissenschaftlicher Laufbahn und #ichbinhanna. Mitteilung vom 09.02.2022. <https://soziologie.de/aktuell/news/wissenschaftszeitvertragsgesetz-abschaffen-grundfinanzierung-der-universitaeten-staerken>. [Zugriff: 7. Februar 2023].
- Moldenhauer, Anna/Nerowski, Christian/Wittek, Doris (2018): Der Unterschied von Leitbild und Abbild. Eine Stellungnahme. https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/WiQuas/2018_Stellungnahme_zu_Empfehlungen.pdf. [Zugriff: 7. Februar 2023]. <https://doi.org/10.3224/ezw.v29i1.31>.
- Fritz, Fabian/Janotta, Lisa/Marks, Svenja/Prigge, Jessica/Schirmer, Sarah (2021): Lehr- und Forschungsbedingungen: Wann kommt die Antwort der Fachgesellschaften auf #ichbinhanna? In: *Debatte – Beiträge zur Erwachsenenbildung* 4, 1, S. 1-6. <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.05>.
- Gassmann, Freya (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung. www.gew.de/evaluationwisszeitvg. [Zugriff: 13. April 2022].
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2022): Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz. Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im September 2022. https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220923-Gesetzentwurf-WissZeitVG-2022.pdf. [Zugriff: 7. Februar 2023].
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des WissZVG. Hannover: HIS. https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf. [Zugriff: 07. 02. 2023].
- Kessl, Fabian/Schmidt, Katja (2016): Editorial. In: *Erziehungswissenschaft* 27, 53, S. 5-7. <https://doi.org/10.3224/ezw.v27i2.25654>.

- Klingler, Birte/Mecheril, Paul (2016): Hochschule und Bildungsungleichheit – diversitätsreflexive Anmerkungen. Soziale Zugehörigkeit und das Hineinfinden in die Kultur der Hochschule. In: Bliemetsrieder Sandro/Gebrande Julia/Jaeger Arndt/Melter Claus/Schäfferling, Stefan (Hrsg.): Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierungskritik. Historische und aktuelle Perspektiven auf Gesellschaft und Hochschule. Weinheim: Juventa, S. 98-108.
- Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen. https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/gender-report2013-02_Teil_B.pdf. [Zugriff: 3. Januar 2023].
- Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: Beiträge zur Hochschulforschung 38, 1-2, S. 12-40.
- Kuckartz, Udo/Lenzen, Dieter (1990): Personalstruktur, Ersatzbedarf des Akademischen Personals und Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Erziehungswissenschaft. Ein Abschlußbericht für die Bundesrepublik und Berlin (West) aufgrund der empirischen Erhebungen 1989/90. In: Erziehungswissenschaft 2, 1, S. 6-23.
- Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilmann/Wöhrle, Patrick (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Hochschulen. Dresden u. a. <https://doi.org/10.25368/2022.132>.
- Lange-Vester, Andrea (2016): Zwischen W3 und Hartz IV. Zumutungen prekarisierter Arbeitsbedingungen für den (erziehungswissenschaftlichen) Nachwuchs. In: Erziehungswissenschaft 27, 53, S. 21-29. <https://doi.org/10.25656/01:12749>.
- Leinfellner, Stefanie (2018): Die Anrufung von Doppelkarriere-Paaren im postfordistischen Gesellschaftsmodell als „gewünschte Eltern“. In: Jergus, Kerstin/Krüger, Jens Oliver/Roch, Anna (Hrsg.): Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 295-313. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15005-1_15.
- Leinfellner, Stefanie/Simon, Stephanie (2021): Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld? In: Debatte – Zeitschrift für Erwachsenenbildung 6, 1, S. 30-42. <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.10>.
- Leinfellner, Stefanie/Thole, Friederike/Simon, Stephanie/Sehmer, Julian (Hrsg.) (2023): Bedingungen der Wissensproduktion. Qualifizierung, Selbstoptimierung und Prekarisierung in Wissenschaft und Hochschule. Opladen: Barbara Budrich. (im Erscheinen).

- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2016): Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Studie zum Drop-Out aus der Universität. Opladen: Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzz1j>.
- Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz (2022): HRK zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Mitteilung im (idw) vom 06. 07. 2022. <https://nachrichten.idw-online.de/2022/11/16/hrk-zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes>. [Zugriff: 7. Februar 2023].
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.1515/transcript.9783839425664>.
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2013): Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In: Binner, Krsitina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 67-85.
- Şahin, Reyhan (2019): Yalla, Feminismus! Stuttgart: Tropen.
- Schneijderberg, Christian/Götze, Nicolai (2020): Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. INCHER Working Paper 13, Kassel. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3949756>.
- Vorstand der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (21.12.2022): Positionspapier des Vorstands der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemäß WissZeitVG und Qualifikationsbedingungen an deutschen Hochschulen. https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Sektionen/Sek08_SozPaed/KSozPaed/2022_Positionspapier_junge_Wissenschaft_komm_sozpaed.pdf. [Zugriff: 03. 01. 2023].
- Wissenschaftsrat (1980): Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Drucksache 4526/80, Berlin. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4526-80.pdf?__blob=publicationFile&v=1. [Zugriff: 3. Januar 2023].