

Strukturelle Defizite und Reformbedarfe der Ausgestaltung von Qualifizierungsphasen

Ein Interview mit Sabrina Schenk, geführt von Bernhard Schmidt-Hertha

Bernhard Schmidt-Hertha: Liebe Frau Schenk, zunächst danke ich Ihnen ganz herzlich für die Bereitschaft, sich auf dieses Austauschformat einzulassen. Ausgelöst durch die #IchBinHanna-Initiative hat eine breite Diskussion über die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen begonnen. Im Fokus stehen hier vor allem arbeitsvertragliche Bedingungen (Befristung, Teilzeit), die auch von Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern problematisiert wurden. Darüber hinaus wurden im Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen und Vertretenden des DGfE-Vorstands zahlreiche weitere Handlungsfelder genannt. Welche Punkte scheinen Ihnen besonders vordringlich, um die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen in unserem Fach zu verbessern?

Sabrina Schenk: Aufgrund der breiten medialen Aufmerksamkeit für die #IchBinHanna-Diskussion sind ja wirklich schon viele Facetten der Prekarität des Wissenschaftlerinnen-Seins deutlich geworden. Wenn man sich jetzt speziell die Postdoc-Phase anschaut, dann würde ich sagen, dass das eine Phase ist, in der man die erste entscheidende wissenschaftliche Qualifikationsstufe eben schon hinter sich hat. Durch den Dokortitel und die lange Zeit in der Wissenschaft wird es aber auch schon eingeschränkt, ob und dass man den Übergang in andere pädagogische Handlungsfelder schafft. Gleichzeitig wird aufgrund der Stellsituation auch der Übergang zur nächsten Stufe schwieriger oder kontingenter, also auf eine Postdoc-Stelle oder auf eine Professur. Die „Exklusionsdrohung“, ob man in der Institution Hochschule verbleiben kann oder nicht, wiegt deshalb auf dieser Stufe schwerer, würde ich sagen. Wenn der Übergang nicht gelingt, verliert man mit der Anbindung an eine Institution eben doch recht viel, nämlich eine „Adresse“ im mehrfachen Sinn: Man ist nicht mehr verortbar und zugehörig, man verliert seine Verteiler, sein Netzwerk, sein Kollegium, den wissenschaftlichen und persönlichen Austausch, die Einbindung in die Fach-Community und damit seine Sichtbarkeit. Das ist neben dem finanziellen Aspekt sicher einer der Hauptgründe, weshalb so viele Kolleginnen und Kollegen solche Phasen mit Lehraufträgen überbrücken. Wie man diese Situation verbessern kann – da gibt es ja schon viele Vorschläge oder Forderungen, zum Beispiel die, mehr Dauerstellen zu schaffen. Dazu kann sich der DGfE-Vorstand natürlich positionieren, aber vieles davon liegt ja eher nicht in seiner Hand. (lacht)

Bernhard Schmidt-Hertha: Das trifft den Kern der Problematik sicher sehr präzise. Aus meiner Sicht baut die Logik des Systems wissenschaftlicher Karrieren insgesamt auf dem Prinzip der Selektion („Bestenauslese“) auf. Das wird auch daran deutlich, dass wir ca. 450 abgeschlossene Promotionen pro Jahr in der Erziehungswissenschaft haben, denen nur ca. 30 Habilitationen pro Jahr und altersbedingt neu zu besetzende Professuren in ähnlicher Zahl gegenüberstehen. Sollten wir dieses Prinzip grundsätzlich überdenken oder ist eine Vorverlagerung von Selektionsmechanismen zielführend, sodass z. B. unmittelbar nach der Promotion bereits klar ist, wer im Wissenschaftssystem verbleibt und wer nicht?

Sabrina Schenk: Die „Bestenauslese“ mag natürlich die regulative Idee dieses Verfahrens sein, herauskommt aber wahrscheinlich, dass es vor allem diejenigen schaffen, die von ihrer finanziellen und familiären Konstellation her, aber nicht zuletzt auch von ihrer psychischen Konstitution her in der Lage sind, die Perioden mit unsicheren Vertragslagen lange genug durchzuhalten. Das hat wohl erst einmal nur mittelbar mit fachlichen Kriterien zu tun. Dazu kommt, dass sich nach meiner Wahrnehmung eine quantifizierende Betrachtungsweise der wissenschaftlichen Leistungen durchsetzt, und auch das scheint mir nur mittelbar mit fachlichen Standards verbunden. Dazu habe ich jetzt einen Text von Eik Gädeke im Hinterkopf. Das kann ja alles schon als Versuch gesehen werden, solche Passungen herzustellen, auch wenn ich das eher so einschätze, dass hier politisch vor allem darauf geschaut wird, wie die steigenden Studierendenzahlen bewältigt werden können und dabei gleichzeitig die Kosten reduziert werden können. Auch das Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) war so ein Versuch, die zweite Qualifizierungsphase abzukürzen und den Übergang zur Professur zu beschleunigen. Ich bin da etwas befangen, weil das Programm für mich und andere Kolleginnen und Kollegen, die sich in dieser Zeit habilitiert haben, zu spät kam. Ich sehe es aber eher so, dass dadurch natürlich gleichzeitig die Zeit verloren geht, in der man sich tiefer in die fachlichen Grundlagen seiner eigenen Disziplin hätte einarbeiten können, bevor man von den vielen Aufgaben aufgesogen wird, die mit einer Professur einhergehen. Eine eindeutige Passung lässt sich eben nicht einfach herstellen. Es wird dafür immer wieder gern Max Webers Vortrag von 1917 bemüht, sicher nicht ganz zu Unrecht. Ich glaube, insgesamt geht meine Tendenz deshalb eher dahin, Alternativen zur Professur zu schaffen oder stärker sichtbar zu machen. Aber das sage ich schon fast wieder mit schlechtem Gewissen. Denn eigentlich finde ich viel gravierender, dass dieser Diskurs im Grunde ja Teil eines Steuerungsdiskurses ist und sich wenig bis gar nicht um fachliche und disziplinäre Anforderungen dreht oder darum, wie die Rahmenbedingungen von Qualifikationsphasen so ausgestaltet werden können, dass auch wirklich Zeit bleibt, im Sinne von Muße. Fürs Nachdenken sozusagen.

Bernhard Schmidt-Hertha: Das ist ein wichtiger Hinweis. Einerseits erscheint es mir schon wichtig, beim Nachdenken über Reformen das gesamte Wissenschaftssystem und damit auch nicht intendierte Effekte im Blick zu behalten. Andererseits dominieren aktuell auch in meiner Wahrnehmung arbeitsrechtliche Aspekte und damit verbunden Steuerungsfragen den Diskurs, während fachliche wie disziplinäre Anforderungen dabei kaum sichtbar werden. Wo würden Sie denn diese fachlichen und disziplinären Anforderungen sehen?

Fehlende Zeit für die Entwicklung kreativer Gedanken und für die Vertiefung in ein Forschungsfeld ist sicherlich ein kritischer Faktor, dessen Fehlen immer wieder in unterschiedlichen Phasen wissenschaftlicher Karrieren ange-mahnt wird. Die Quantifizierung wissenschaftlicher Produktivität dürfte dabei – wie Sie sagen – ein ganz wesentlicher Treiber sein. Sehen Sie hier eine besondere Brisanz in Qualifizierungsphasen, oder ist diese Atemlosigkeit ein generelles Phänomen unseres Wissenschaftssystems, von dem alle forschend Tätigen gleichermaßen betroffen sind? Und wie könnten alternative Wege zur Beschreibung wissenschaftlicher Leistung aussehen?

Sabrina Schenk: Damit haben Sie doch jetzt eigentlich selbst schon sehr schön prägnant zusammengefasst, was wichtige Fragen und auch mögliche Antworten sein könnten. (lacht) Ich erinnere dazu gerade eine der letzten Ausgaben der „Debatte“, in der neben den steuerungspolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen vor allem auch disziplinäre und fachliche Fragen auftauchen – und zwar durch Beiträge von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen sowie Professorinnen und Professoren und von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Das hat also alle Beteiligten an einen Tisch geholt, und da kommen wirklich sehr differenziert ganz unterschiedliche Facetten zur Sprache, die ich hier gar nicht einholen kann – wie die vielen anderen wichtigen Beiträge übrigens auch nicht, die teilweise auch von den Kolleginnen und Kollegen publiziert worden sind, die in unserem letzten Gespräch in der Postdoc-Runde mit Ihnen dabei waren.

Aber auf Ihre letzte Frage würde ich natürlich mit Ja und Ja antworten. Ja, die Atemlosigkeit, wie Sie schön sagen, hat meines Erachtens das gesamte Wissenschaftssystem erfasst. Ich nehme an, dass Sie mir da auch zustimmen würden. Das spiegelt sich ja auch im Begriff vom „Hamsterrad“, zu dem damals im Jahr 2016 das Mitteilungsheft der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) erschienen ist, als die Diskussion, die jetzt gerade wieder aufgenommen wird, ihre Hochphase hatte und noch unter dem Stichwort „Prekarisierung“ geführt worden ist. Und noch mal Ja dazu, dass ich Quantifizierungslogiken für ein besonderes Problem für Qualifizierungsphasen halte, aber da schließe ich tatsächlich auch schon die Bedingungen mit ein, unter denen unsere Studierenden heute studieren. Dazu ist auch viel diskutiert worden, wie die Bologna-Reform das Studium verändert hat, dass auch ihnen eigentlich keine Zeit fürs Nachdenken oder für Experimente bleibt, weil ständig irgendeine Leistung zu dokumentieren ist und alles benotet und am Ende

haarklein abgebildet wird und so weiter. Das hat ebenfalls ganz entscheidend das darauf bezogene Lehren verändert – und die Lehre kommt insgesamt gesehen mehrheitlich aus dem sogenannten „Mittelbau“, über den wir hier sprechen. Lehre denkt man häufig erst mal gar nicht mit, wenn man wissenschaftliche Leistung sagt, Selbstverwaltung auch nicht. Man denkt erst mal nur an die Forschungsleistungen. Mit dem Stichwort „Quantifizierung“ wird jetzt also ganz offensichtlich auch bewusst, dass sich außerdem das verändert hat, was eben „Forschen“ sein soll. Das bekommen vor allem diejenigen zu spüren, die danach beurteilt werden, ob sie „gute Forschung“ in Anführungszeichen machen, bevor man ihnen eine Chance gibt, damit unbefristet weiterzumachen. Vonseiten der Institution kann man dieses Vorgehen sogar verstehen. Es vereinfacht vieles, wenn man nur einen H-Faktor hernehmen oder peer-reviewte Publikationen zählen oder Drittmittel summieren muss und dann eine Liste hat. Deshalb wird das in Zukunft auch eher noch zunehmen, so auf die Qualifizierungsphasen zu schauen, fürchte ich. Und für manche Bereiche der Erziehungswissenschaft können das ja auch fachlich angemessene Kriterien sein. Ich will meine Kritik hier gar nicht zum Maßstab machen. Aber man spart sich natürlich in die Tiefe zu gehen und zu sehen, dass verschiedene Portale den H-Faktor für eine Person unterschiedlich oder gar nicht berechnen können, dass für manche Themen einfach kaum Drittmittel vergeben werden oder die Publikationsorgane zum Beispiel der Sektionen und Kommissionen in der DGfE nicht automatisch peer-reviewed sind. Man muss sich wirklich bewusst machen, wie unterschiedlich die Fachkulturen in den Erziehungswissenschaften – im Plural – inzwischen sind. Die Breite des Fachs zu vertreten, wie es in Stellenausschreibungen immer so schön heißt, das ist doch im Grunde gar nicht mehr möglich. Aber wenn ich jetzt vorschlagen würde, wieder stärker in die Diskussion zu gehen darüber, was in der jeweiligen Teildisziplin als Qualität anzusehen wäre, also vielleicht der eigene Beitrag für den disziplinären Diskurs oder die eigene Einbindung in die Fachgesellschaft, dann wird das unter den gegenwärtigen Bedingungen wahrscheinlich immer eine unbefriedigende Antwort sein. Aber genau das würde heißen, dass wir uns wissenschaftliche Qualität gar nicht mehr anders sinnvoll erschließen können als quantitativ. Oder? Wie sehen Sie das? Jetzt habe ich mich heißgeredet. (lacht)

Bernhard Schmidt-Hertha: Ich kann Ihren Ausführungen im Grunde nur zustimmen und finde das eine sehr präzise Einschätzung eines wissenschaftskulturellen Dilemmas: Wie schafft man Orientierung und Transparenz in einem in sich schon heterogenen und letztlich nicht zu vermessenden Feld? Der Griff nach scheinbar fachübergreifenden, tatsächlich aber eher fachfremden Indikatoren wird schon der Vielfalt innerhalb unserer Disziplin nicht gerecht und erst recht nicht der Vielfalt von Wissenschaft insgesamt. Dem Ruf nach solchen Indikatoren im New Public Management Regime scheinen sich wissenschaftliche Disziplinen aber immer weniger verschließen zu können. Gleichzeitig könnte es für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungs-

phasen aber auch als hilfreich empfunden werden, wenn es klare Kriterien für wissenschaftliche Produktivität gibt, an denen sich orientiert werden kann. Das stellt doch zumindest in einem gewissen Rahmen Transparenz im Wettbewerb um Professuren her. Oder wie erleben Sie das?

Sabrina Schenk: Ja, dass diese statistischen Parameter und Kriterien Transparenz schaffen oder vielleicht eher suggerieren sollen, nach dem, was ich gerade gesagt habe, ist sicher auch die Intention dieser Steuerungselemente. Ich habe nur die Befürchtung, dass die, wie Sie sagen, fachfremden Indikatoren eben am Ende auch dafür sorgen werden, dass fachspezifische Parameter in den Hintergrund rücken. Transparenz oder Vereinheitlichung gehören wohl auch dazu. Das sind nicht nur administrative Mittel, die etwas abbilden, was vorher auch schon da war, aber nicht gesehen werden konnte, sondern die Umstellung auf solche Mittel hat performative Effekte. Man kann damit etwas sichtbar machen, das vorher vielleicht gar keine entscheidende Bedeutung hatte, aber jetzt wird es wichtiger als alles andere. Die Anzahl der Publikationen oder besser: Die Anzahl der peer-reviewten oder auf Englisch und natürlich in viel zitierten Zeitschriften erschienenen Publikationen ist erst mal wichtiger als der jeweilige Inhalt, damit man überhaupt in die Begutachtung kommt. Besser recycelt man dann doch lieber seine Texte, statt sich zeitaufwendig immer neu in immer neue Themen einlesen zu müssen, oder? Oder wenn es um die Höhe von Drittmitteln geht: Schön, dann hat man vielleicht jemand, der sich für die Universität finanziell lohnt, aber gleichzeitig verengt sich die Lehre im Fach, weil nur noch bestimmte Themenfelder abgebildet werden können, und zwar die, mit denen man eben viele Mittel einwerben kann, weil sie zum Beispiel gerade auf der politischen Tagesordnung stehen.

Das ist jetzt nur eine Tendenz, die ich sehe, keine generelle Behauptung. Aber man kann sich ja nicht auf alles gleichzeitig konzentrieren, auf Drittmiteleinwerbung und auf die Tiefendimension der Themenbreite des eigenen Fachs. Ich weiß, ich bin da jetzt sehr kritisch, aber das ist im Moment, ehrlich gesagt, die einzige Orientierungsfunktion, die ich mit Transparenz und dem Wettbewerb um Professuren verbinde. Allerdings habe ich dafür keine konkreten Studien im Kopf, sondern nur das, was mir Kolleginnen und Kollegen berichtet haben oder was ich selbst beobachte. Dazu noch kurz eine Ergänzung, wenn ich darf. Am Ende ist es wirklich die Frage, ob so etwas wie Transparenz nicht doch nur ein Mythos ist, egal wie man sie herstellen will. Ich habe schon einige Male gehört, dass es am Ende jemand geworden ist, die oder der schon vorher am Institut gewesen ist oder im selben Netzwerk wie die oder der Vorsitzende der Kommission oder wie das externe Mitglied. Ich kann das ja sogar verstehen, und wir wissen das ja im Grunde auch schon lange: Wissenschaft ist und bleibt letztlich eben einfach ein sozialer Prozess. Das zeigt sich vielleicht gerade da, wo sich das Fach reproduziert.

Bernhard Schmidt-Hertha: Diese Beobachtung teilen vermutlich viele. Vielleicht blicken wir aber auch noch ein wenig in die Glaskugel: Wie werden sich wissenschaftliche Laufbahnen verändern und vielleicht in 10 oder 20 Jahren aussehen? Ist vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Promovierende und Postdocs zu erwarten, dass sich Arbeitsbedingungen verbessern? Oder würden Sie eher davon ausgehen, dass das Wissenschaftssystem zu starr und zu sehr an anderen Interessen orientiert ist, um hier signifikante Veränderungen zuzulassen?

Sabrina Schenk: Da fragen Sie mich ja was! (lacht) Also im Bereich der Wahrsagerei bin ich zwar noch nicht ganz so profiliert, aber ich würde erst einmal noch dem zustimmen, was Sie in Ihrer letzten Frage formuliert haben: Mir scheint es auch wenig Anhaltspunkte dafür zu geben, dass sich die Hochschulen dem Steuerungsparadigma des New Public Management in näherer Zukunft entziehen könnten. Im Gegenteil, das greift ja auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor um sich, und das, obwohl man spätestens während der Corona-Pandemie festgestellt hat, dass es beispielsweise im medizinischen Bereich das System an die Grenze seiner Leistungsfähigkeit gebracht hat.

An anderen gesellschaftlichen Entwicklungen kann man außerdem sehen, dass digitale Technologien dazu außerordentlich kompatibel sind. Was sich in metrischen Parametern vermessen und quantifizieren lässt, das wird auch in diese Form gebracht; was sich automatisieren lässt, wird automatisiert. Ich vermute, dass es auch im Bildungsbereich so kommt. Der E-Learning-Diskurs hat ja während der Pandemie schon einen Auftrieb erlebt, und weil im öffentlichen Diskurs vor allem ein Digitalisierungsrückstau problematisiert wird, verfangen sich hier auch Offerten zum Beispiel von Verfechtenden des Educational Data Mining oder der Learning Analytics, die sich als Lösungen anbieten. Dass so Arbeitsbedingungen oder Studienbedingungen verbessert werden könnten, halte ich für ein zähes Gerücht. Aber das liegt meines Erachtens nicht am Wissenschaftssystem, sondern am politischen Unwillen, den öffentlichen Sektor auszufinanzieren. Jetzt hänge ich mich etwas aus dem Fenster, ich bin ja keine Soziologin oder Politikwissenschaftlerin, aber soweit ich das sehe, hat der gebetsmühlenartig wiederholte Topos des Fachkräftemangels bisher nicht zu einer besseren Bezahlung geführt. Oder zu einer arbeitnehmendenfreundlicheren Kultur in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen. Stattdessen wurde über Erleichterungen für die Anwerbung von ausländischen Fachkräften diskutiert. Das ist an sich ja in Ordnung, aber das sollte sich nicht ausschließen, auch die würden dann eben von verbesserten Arbeitsbedingungen profitieren.

Ein schönes Beispiel dafür kam doch auch vor Kurzem von der Ständigen Wissenschaftliche Kommission (SWK) in ihrer Stellungnahme zum Lehrkräftemangel. Der war doch nichts Besseres eingefallen, als die Vorschläge noch einmal zu wiederholen, die sowieso schon praktiziert werden, weil der Lehrkräftemangel ja nun wirklich auch kein neues Thema ist: Mehrarbeit für Lehrkräfte, Rekrutierung von Quereinsteigenden oder Studierenden, Hybridunterricht, grö-

ßere Klassen. Warum schlägt man denn nicht lieber vor, alle Lehrkräfte gleich zu bezahlen, auch Grundschullehrkräfte? Oder einheitlich allen Lehrkräften durchgehende Verträge anzubieten und nicht solche, die vor den Sommerferien enden, damit man ihnen danach wieder einen befristeten Vertrag anbieten kann?

Jetzt bin ich natürlich nicht mehr in der Analyse, sondern das ist parteilich und politisch, wenn ich sagen würde: Bessere Arbeitsbedingungen hat es noch nie von allein gegeben, für die musste man schon immer kämpfen. Ich würde mir nur wünschen, dass das eine gemeinsame Angelegenheit wäre, sowohl statusübergreifend als auch innerhalb der Fachgesellschaften, am besten noch darüber hinaus. Und ich hoffe eigentlich auch ein bisschen, dass die in den letzten Wochen geführten Gespräche und dieses Interview vielleicht schon ein Schritt in diese Richtung sind. Aber was sagt denn Ihre Glaskugel darüber, wie es in 20 Jahren aussieht?

Bernhard Schmidt-Hertha: Ich bin da tendenziell optimistischer, auch wenn der Blick auf das Schulsystem sicherlich wenig ermutigend ist. Die Schulen haben aber auch weit weniger Handlungsfreiheit als die Universitäten. Im Bereich der freien Wirtschaft hat – so zumindest mein Eindruck – der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte durchaus für bessere Arbeitsbedingungen gesorgt, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gesetzliche Reglementierungen haben sich hier v. a. im Bereich der unqualifizierten Tätigkeiten als dringend notwendig erwiesen.

M. E. agieren Universitäten unter dem Paradigma des New Public Management ähnlich wie Unternehmen: Sie müssen sich um die besten und am besten qualifizierten Köpfe bemühen und haben, gerade was die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen vielfach angemahnten Themen Entfristung und Vollzeitbeschäftigung angeht, zumindest im Bereich der Haushaltsstellen freie Hand – auch unter den bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es geht hier aber auch um den Wettbewerb um die besten Professorinnen und Professoren, für die ein Wechsel zu einer anderen Universität i. d. R. nur attraktiv ist, wenn sie sich ihr Team selbst zusammenstellen können, was mit unbefristet besetzten Stellen kaum möglich wäre. M. E. geht es also auch um die Konkurrenz zwischen dem Wettbewerb um die besten Professorinnen und Professoren sowie dem Wettbewerb um die besten Prä- und Postdocs. Vielleicht sorgen die zunehmenden Probleme, Stellen im sogenannten akademischen Mittelbau adäquat zu besetzen, aber auch dafür, dass das Interesse von Professorinnen und Professoren, selbst nach Mitarbeitenden zu suchen, nachlässt. Vor diesem Hintergrund halte ich einen Zuwachs von unbefristeten Stellen oder Stellen mit Tenure-Option in der Postdoc-Phase durchaus für ein realistisches Szenario. Aber vielleicht bin ich da zu optimistisch.

Was wären denn aus Ihrer Sicht die Weichenstellungen, die wissenschaftspolitisch vorzunehmen wären, um die Situation zu verbessern? Eine „Ausfinanzierung“ dieses Bereichs dürfte wohl keine realistische Perspektive sein, oder?

Sabrina Schenk: Tja, und damit dürfte dann wohl auch der Elefant im Raum stehen. Ich bin nicht sicher, ob die Probleme mit den unterschiedlichen Konkurrenzen, die Sie da eben aufgezählt haben, nicht doch genau daher rühren, dass die Mittel eigentlich immer schon zu knapp sind, um den Status quo zu halten. Deshalb muss man immer schon entscheiden, wem man etwas wegnehmen will, wenn man die Situation für andere verbessern will. Unter dieser Bedingung fallen mir gerade nicht wirklich sinnvolle Weichenstellungen ein, deren Gegenargumente ich nicht sofort selbst auch mitliefern würde, und natürlich sowieso auch keine Patentlösung. Aber Vorschläge gibt es ja durchaus, da muss man sich nur durch die jeweiligen Hashtags scrollen, also beispielsweise #95vsWissZeitVG oder #WasPostdocsWollen – oder die Initiierenden von #IchBinHanna haben im letzten Jahr ja auch ein Buch herausgebracht.

In dieser gesamten verstreuten Debatte steckt auf jeden Fall mehr Gesprächsbedarf, als ich hier kompetent abdecken könnte oder als wir Zeit haben. Aber wenn man nur mal die GEW-Forderung „Dauerstellen für Daueraufgaben“ herausgreift, ich glaube, darauf haben Sie eben angespielt, dann besagt die ja gerade nicht, dass möglichst alle Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende verstetigt werden sollen, sondern dass man sich langsam mal darüber klar wird, wie viele Stellenanteile inzwischen schon aus dauerhaft anfallenden Aufgaben bestehen, also beispielsweise aus dem Bereich von Wissenschafts- oder von Studiengangsverwaltung, die dann eben auch von der Qualifikationszeit abgehen. Außerdem kosten sie alle diejenigen viel Zeit, die dann wiederum die Einarbeitungen der ständig wechselnden Mitarbeitenden leisten müssen – und die meistens selbst in Qualifizierungsphasen sind. Ich weiß nicht, ob Sie das auch so kennen, aber ich habe da konkrete Mitarbeitende vor Augen. Also sicher gibt es auch irgendwie unrealistische Maximalforderungen, die aus der Perspektive der Einzelnen gut sein mögen, aber für die Reproduktion des Systems vielleicht eher nicht. Insgesamt gesehen ist das nach meiner Wahrnehmung ein ziemlich vielschichtiger und auch differenzierter Diskurs. Das Problem ist, dass er auf mehreren Ebenen verläuft und ansetzt. Man weiß also gar nicht, wo man anfangen soll, wenn man das ad hoc bündeln soll. Das klingt vielleicht immer ein bisschen wie eine Ausrede, wenn man nicht mit konkreten Vorschlägen argumentiert, aber ich befürchte, dass es zu einseitig wäre, jetzt zum Beispiel auf jeder Ebene einfach einen Vorschlag herauszugreifen und den hier zu vertreten. Das bräuchte mehr Zeit und mehr Raum. Und mehr Stimmen als nur meine.

Bernhard Schmidt-Hertha: Da kann ich Ihnen nur beipflichten. Aus meiner Sicht haben gerade die mit dem Bologna-Prozess verbundenen Neugestaltungen von Studiengängen sowie die über die Qualitätsinitiative Lehrkräftebildung und andere Programme die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Daueraufgaben erheblich zugenommen. Das spiegelt sich in der Stellenstruktur aber oft noch nicht wider. Mit diesem – wie ich finde – weiterführenden Ansatzpunkt der Anpassung von Be- und Entfristungsregelungen an die Aufgabenstruktur und die

konsequente Differenzierung von Qualifikationsstellen und Stellen mit Daueraufgaben wären wir auch schon am Ende unseres Gesprächs angelangt.

Ich möchte Ihnen aber abschließend noch die Möglichkeit geben, Punkte anzusprechen, die I. E. noch zu kurz gekommen sind. Gibt es da noch etwas?

Sabrina Schenk: Das finde ich sehr pointiert zusammengefasst, und es freut mich, wenn wir beide damit schon einmal auf einen gemeinsamen Nenner kommen! Natürlich gäbe es an sich noch viel mehr zu sagen, die „Maßnahmenkataloge“, die in den Debatten kursieren, sind inzwischen sehr umfangreich.

Wir haben jetzt, glaube ich, versucht, die unterschiedlichen Ebenen kenntlich zu machen, auf denen die Forderungen oder Problembeschreibungen sich bewegen, also die bildungs- und hochschulpolitische Ebene, sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene, die arbeitsrechtliche Ebene, die natürlich auch eine gesellschaftliche Seite hat, die Ebene der Fachgesellschaften, die mit unterschiedlichen Kulturen verbunden ist. Was wir noch nicht gestreift haben, weil es sonst auch zu kleinteilig geworden wäre, ist die organisationale Ebene in Bezug auf die jeweilige konkrete Hochschule und sicher auch die Ebene der individuellen Gestaltung von Qualifizierungsprozessen aufseiten der Betreuenden wie der sich Qualifizierenden, die ja vor allem auch durch massenhafte Coaching-Angebote und hochschulische Förderprogramme immer wieder angesprochen wird. Aber auf allen diesen Ebenen gibt es wahrscheinlich von allen Beteiligten jeweils eigene Rechtsauslegungen oder einfach Überzeugungen dazu, wie gute Wissenschaft aussieht und organisiert werden sollte, und natürlich auch die sogenannten Sachzwänge, die sich dann letztlich auf Stellenstrukturen und auf die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen auswirken. Es gäbe also auf allen diesen Ebenen mehr oder weniger wirksame Ansatzpunkte, um die Lage insgesamt zu verbessern. Das wird aber sicher nur in einem langen Prozess gehen. Deshalb danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft, vonseiten des Vorstandes hier intensiv mitzudenken und so einen Prozess damit anzustoßen!

Vielleicht muss ich aber noch kurz als abschließende Rahmung dazu sagen – das ist bestimmt auch aufgefallen –, dass ich hier insgesamt eher eine stärker analytische Sicht vertreten habe, die deswegen nicht so eng an den aktuellen konkreten hochschulpolitischen Argumenten und Entwicklungen angelehnt ist oder bestimmte Positionen repräsentiert. Aber ich sehe mich im Einklang mit den Kolleginnen und Kollegen in unserem letzten Gespräch in der großen Runde der Postdocs, wo es sehr positiv aufgenommen und als ein wichtiges Zeichen des DGfE-Vorstands gesehen worden ist, das Anliegen zu einem gemeinsamen Anliegen gemacht zu haben. Ich denke, jetzt müssten Wege und Formate gefunden werden, noch mehr Stimmen dazu einzufangen. In diesem Sinne also einfach noch einmal meinen ernst gemeinten Dank für diesen Auftakt!

Bernhard Schmidt-Hertha: Vielen Dank meinerseits für dieses sehr anregende Gespräch und Ihre konstruktiven Überlegungen.

Sabrina Schenk, Dr. habil., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft an der Technischen Universität Braunschweig.

Bernhard Schmidt-Hertha, Prof. Dr., ist Professor für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Literatur

- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Frankfurt am Main: Suhrkamp. <https://doi.org/10.13109/9783666800368.74>.
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (Hrsg.) (2016): Hamsterrad (Erziehungs-)Wissenschaft: prekär und beschleunigt? Erziehungswissenschaft. Mitteilungsheft der DGfE 27, 53. https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Zeitschrift_Erziehungswissenschaft/EW_56.pdf [Zugriff: 9. März 2023].
- Gädeke, Eick (2019): Die Quantifizierung des Selbst: Das neue wissenschaftliche Subjekt und seine Leistungen. In: Czejkwka, Agnieszka/Spieker, Susanne (Hrsg.): Innere Sicherheit (= Jahrbuch für Pädagogik). Frankfurt am Main: Peter Lang, S. 281-296. https://doi.org/10.3726/JP012019K_281.
- Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2023): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Bonn: SWK. DOI: <http://dx.doi.org/10.25656/01:25857>.
- Weber, Max (1922): Wissenschaft als Beruf. In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr, S. 147-201.
- „Who cares“ – ‚Nachwuchs‘fragen in den Erziehungswissenschaften. Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung (2021) 6, 1. <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.01>.