

Hefthema:

„Who Cares“ – ,Nachwuchs‘fragen in den Erziehungswissenschaften

Statements

**Politiken der Anerkennung
und der Zugehörigkeit.
Nachwuchsfragen als
disziplin- und erkenntnis-
politische Problemstellungen**

Kerstin Jergus

Who cares about Übergänge?

Ricarda Biemüller, Katarina Froebus
und Sabrina Schröder

**Die Hochschule verzichtet
gerne auf Ihre Expertise**

Sandra Beaufäys

4 Editorial

Redaktionskollektiv

11

17

24

Beiträge

**30 Jenseits unbefristeter
Professuren – inmitten
der Sorge um das wissen-
schaftliche Feld?**

Stefanie Leinfellner und
Stephanie Simon

Beiträge

43 **Der weite Weg zur
Meritokratie: Strukturelle
Hürden für junge
Wissenschaftler*innen**

Martin Mann

58 **Von Doktorvätern, -müttern
und akademischen
Kindermädchen in der
Nachwuchsförderung –
pädagogische Rahmung
durch Begrifflichkeiten**

Meike Sophia Baader und Svea Korff

**Über das Heft hinaus:
Hashtags als Hypertext**

Redaktionskollektiv

Statements

**Who cares? No one cares ...
Das Wissenschaftszeitvertrags-
gesetz – oder über organisierte
Verantwortungslosigkeit**

Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und
Sebastian Kubon

**Alles Nachwuchs, oder was?
Für eine Reform von Personal-
struktur und Karrierewegen**

Andreas Keller

**Juniorprofessur: mehr Auto-
nomie oder doch nur eine
Verschleierung der Zustände?**

Lara Altenstädter

72

75

80

84

**Praktikum pro bono? Wenn
angewandte Wissenschaft
nicht bezahlt wird - Statement
zu studentischen Pflicht-
praktika in der Sozialen Arbeit**

92

Tanja Amelang und Lennard Eschenberg

**Lehr- und Forschungs-
bedingungen: Wann kommt
die Antwort der Fachgesell-
schaften auf #IchBinHanna?**

97

Fabian Fritz, Lisa Janotta, Svenja Marks,
Jessica Prigge und Sarah Schirmer

104

Hinweise zur Beteiligung

Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld?

**Stefanie Leinfellner &
Stephanie Simon**

Zusammenfassung

Im Beitrag werden Arbeitsverhältnisse jenseits von unbefristeten Professuren im Licht von Befristung, Prekarisierung, Leistungsorientierung und Selbstoptimierung thematisiert, um Strukturen und Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems im Kontext aktueller Diskurse in den Blick zu nehmen. Entlang dessen werden machtvolle Ungleichheitslinien und Praktiken im Wissenschaftsfeld beleuchtet und auf die Bedingungen von wissenschaftlichem Diskurs und Wissensproduktion bezogen.

wissenschaftliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ·
Prekarisierung · #IchBinHanna · soziale Ungleichheiten ·
Wissensproduktion

Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld?

Stefanie Leinfellner & Stephanie Simon

1. Einführung

Prekarierte Arbeitsverhältnisse können hierzulande für die Arbeits- und Lebensform Wissenschaft als Standard bzw. Normalfall bezeichnet werden, wobei mit dem Begriff der Prekarisierung auf gesamtgesellschaftliche und damit strukturell verankerte Prozesse der schleichenden Entsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen verwiesen wird (Castel & Dörre 2009; Motakef 2015).

An einer deutschen Hochschule in Forschung und Lehre jenseits einer unbefristeten Professur¹ angestellt zu sein, bedeutet heute – gesetzlich geregelt – bis zur Promotion bzw. Habilitation für ein Maximum von jeweils sechs Jahren beständig sachgrundlos befristet beschäftigt zu werden. Zugleich finden sich die im Wissenschaftsbetrieb Angestellten zumeist in wechselnden Beschäftigungsverhältnissen wieder – ggf. mit Unterbrechungen (auch solche ohne Anstellungsverhältnis), an

verschiedenen Institutionen und in unterschiedlichen Aufgabenfeldern. Das 2016 reformierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) koppelt dabei mittlerweile die Befristung an Qualifikationsmöglichkeiten (zur Kritik Bahr, Eichhorn & Kubon 2021). In bestimmten Fällen ermöglicht das WissZeitVG auch ein Ausdehnen der maximalen Beschäftigungsdauer über die vorgeschriebenen zwölf Jahre hinaus, z. B., wenn Kinder geboren werden und zu betreuen sind oder Vertragslaufzeiten aus Drittmitteln finanziert wurden (Domke 2020). Im Folgenden wird daher ein wechselndes, unsicheres und hochgradig prekariertes² Arbeitsverhältnis in den Blick genommen, das sich seit Ende der 1970er Jahre immer weiter zuspitzt (Bultmann 2008, S. 8) und mittlerweile rund 92 Prozent der im Mittelbau Beschäftigten tangiert (BuWin 2021). Gewerkschaften sowie weitere Initiativen, z. B. das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGA-Wiss), weisen seit Jahren bzw. Jahrzehnten auf die Problematik hin, die insbesondere durch die neoliberale Umstrukturierung der Hochschulen – und damit politisch – erzeugt wurde (Jongmanns 2011; Scheller 2015). *Who cares?* Und was zieht das nach sich?

¹ Die Autor*innen verweisen mit der Bezeichnung „Jenseits von unbefristeten Professuren“ (Jens* von P.) auf die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs, die ein ‚jenseits‘ und ein ‚diesseits‘ und damit eine Positionierung im wissenschaftlichen Feld erzeugen und zählen zu dieser Gruppe Promovierende, Habilitierende, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mittelbauer*innen, akademische Rät*innen, Vertretungsprofessor*innen, sog. ‚Juniorprofessor*innen‘, Drittmittelbeschäftigte, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen und weitere, dem Feld eigene Positionsbezeichnungen, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit befristet angestellt sind.

² Zugleich wird an den weiten sozialwissenschaftlichen Diskurs um Prekarisierung angeknüpft, der Prekarisierung ‚überall‘ verortet (Bourdieu 2004), sowie davon ausgeht, dass sich diese Prozesse auch in den Lebenszusammenhang einschreiben (Lorey 2012).

Der weite Weg zur Meritokratie: Strukturelle Hürden für junge Wissenschaftler*innen

Martin Mann

Zusammenfassung

Das Wissenschaftssystem ist darauf angelegt, die Grenzen des Wissens zu verschieben. Diesem Anspruch kann es nur entsprechen, wenn es möglichst viele begabte, ambitionierte und qualifizierte Wissenschaftler*innen beschäftigt. Die finanzielle Grundlage hierfür wurde zwar durch den Drittmittelaufwuchs der vergangenen Jahre geschaffen. Jedoch ist es nicht gelungen, das akademische System so zu öffnen, dass einer möglichst großen Vielfalt von Menschen die Teilhabe am Wettbewerb um die besten Ideen erlaubt ist. Im folgenden Beitrag wird anhand der Erkenntnisse der jüngeren Wissenschaftsforschung gezeigt, dass das Wissenschaftssystem dem eigenen Anspruch an Meritokratie nicht gerecht wird. Außerdem werden Lösungsansätze zur Beseitigung der Einstiegs- und Aufstiegshürden aufgezeigt.

Wissenschaftsforschung · Nachwuchs · soziale Ungleichheit · Beschäftigung · Chancen

Der weite Weg zur Meritokratie: Strukturelle Hürden für junge Wissenschaftler*innen

Martin Mann

Wissenschaft ist wichtig für den gesellschaftlichen Fortschritt und die Lösung großer Herausforderungen – darin sind sich nahezu alle politischen Akteure längst einig. Es ist daher kein Wunder, dass die deutsche Wissenschaftslandschaft seit Jahrzehnten unaufhaltsam wächst. Wurden im Jahr 2000 in Deutschland 16,2 Milliarden Euro durch Bund und Länder für Forschung und Entwicklung zur Verfügung gestellt (2,7 Prozent des öffentlichen Haushalts), waren es im Jahr 2017 bereits 29,3 Milliarden Euro (3,4 Prozent des öffentlichen Haushalts), ein Aufwuchs von über 80 Prozent (BMBF 2020b). Auch wenn nicht alle Disziplinen und Organisationen gleichermaßen von diesem Wachstum betroffen waren, spielte er doch für die meisten akademischen Einrichtungen eine ganz besondere Rolle: Während ihre Grundfinanzierung, die langfristiges Planen ermöglicht, nur moderat anstieg, ergoss sich über sie ein veritabler Drittmittelregen. Der entschiedene Wille der öffentlichen Hand, Wissenschaft in Deutschland monetär großzügig zu fördern, übersetzte sich in den letzten zwei Jahrzehnten vor allem in einen Aufwuchs kurz- und mittelfristiger Projekte mit einer Laufzeit von typischerweise zwei bis drei Jahren. Doch die finanzielle Verschiebung korrespondiert keineswegs mit einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im akademischen Betrieb. Diese orientieren sich typischerweise an den Laufzeiten und Strukturen der Forschungsprojekte, wodurch sich bereits

bestehende Ungleichheiten – namentlich hinsichtlich Sicherheit und Perspektiven der Tätigkeit – verschärfen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stellt dabei den arbeitsrechtlichen Rahmen her, der drittmittelfinanzierte (Ketten-)Befristungen ermöglicht.

Natürlich ist das zunehmend projektförmige Engagement der Mittelgebenden nicht der einzige Grund für die aktuelle Situation. Vielmehr verstärkt die aktuelle Förderpolitik bereits jene bestehenden Strukturen im akademischen System, die namentlich für junge Wissenschaftler*innen – auf die im Weiteren der Fokus liegen wird – nachteilig wirken. Hierzu zählen erstens das Lehrstuhlssystem, als die strukturelle Dualität zwischen unabhängigen, sicheren, gutbezahlten und qua Amt legitimierten Professor*innen und den ihnen zu- und untergeordneten, abhängigen, weisungsgebundenen und finanziell im Unsicheren belassenen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der paternalistische Begriff *Doktorvater* spricht hier Bände. Zweitens lässt sich beobachten, dass die Grundfinanzierung von Hochschulen primär für die Finanzierung der Lehre und des Betriebs der Organisation als solcher eingesetzt wird, so dass die Forschung – obwohl ebenso hoheitliche Aufgabe von Hochschulen – in die Abhängigkeit von Drittmitteln gerät und damit den Förderbedingungen der Gebenden ausgesetzt ist. Die Konsequenzen dieser Abhängigkeit tragen in der Regel die jungen Wissenschaftler*innen, da die systemimmanenten Risiken, insbesondere die zeitlich nur befristet vorhandene Finanzierung, an sie weitergegeben werden.

Im folgenden Beitrag beleuchte ich empirisch gestützt die Situation junger Wissenschaft-

Von Doktorvätern, -müttern und akademischen Kindermädchen in der Nachwuchsförderung – pädagogische Rahmung durch Begrifflichkeiten

Meike Sophia Baader &
Svea Korff

Zusammenfassung

Promotionsprogramme in Deutschland werden zunehmend als pädagogische Räume gerahmt. Dies wird anhand der Begrifflichkeiten beteiligter Akteur*innen im empirischen Material gezeigt. Herausgearbeitet wird ein familiales Modell von Nähe und Abhängigkeit sowie eines von Schule. Funktionsträger*innen und Promovierende bewegen sich dabei durchaus in unterschiedlichen Begriffswelten, worin sich eine Modernisierung der Promotionskultur sowie eine Ablösung vom Meister-Schüler-Verhältnis zeigen könnte. Zugleich wird ein Fehlen angemessener Begrifflichkeit deutlich.

Promotion · strukturiert Promovieren · Promotionskultur ·
Betreuung · pädagogische Begrifflichkeiten

Von Doktorvätern, -müttern und akademischen Kindermädchen in der Nachwuchsförderung – pädagogische Rahmung durch Begrifflichkeiten

Meike Sophia Baader & Svea Korff

1. Einleitung

Dieser Beitrag setzt sich mit der pädagogischen Rahmung durch im Deutschen verwendete Begrifflichkeiten unterschiedlicher Akteur*innen in der Promotionsförderung auseinander. Sowohl im Diskurs um die (strukturierte) Promotionsförderung als auch in alltäglichen Gesprächen mit Betreuungspersonen, Funktionsträger*innen im akademischen Kontext, wie Koordinator*innen von Promotionsprogrammen, Vizepräsident*innen für Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs oder Vertreter*innen der Fachkulturen, aber auch mit Promovierenden fällt auf, dass es – im Deutschen – an der Phase angemessenen Begrifflichkeiten fehlt und traditionelle Bezeichnungen wie ‚Doktorvater‘, ‚Doktormutter‘ und ‚Nachwuchs‘ etc. immer noch sehr geläufig und eingesetzt sind. Dieser Eindruck lässt sich auch anhand von empirischem Datenmaterial aus Forschungsprojekten und Danksagungen aus Dissertationen, die für diesen Beitrag als Datengrundlage herangezogen werden, weiter untermauern. Im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen steht zum einen der Befund, dass die Promotionsphase sowie strukturierte Promotionsprogramme durch in ihrem Zusammenhang verwendete Begrifflichkeiten als ‚pädagogische Räume‘ ausgestaltet wer-

den, und zum anderen die leitende Frage, mit welchen pädagogischen Begrifflichkeiten in der Rhetorik der beteiligten Akteur*innen dies genauer geschieht. Dabei wird herausgearbeitet, dass diese pädagogischen Rahmungen sich sowohl an einem diffusen Modell familialer Nähe und Abhängigkeit orientieren als auch zunehmend, im Kontext von Promotionsprogrammen, an einem Modell von Schule. Zunächst wird dafür ein Einblick in die allgemeine Rahmung durch den öffentlichen Diskurs, die historische Entwicklung und ein kurzer Blick in der Ratgeberliteratur gewählt (2), um dies anschließend auf Basis der Beschreibung der empirischen Datengrundlage und anhand von empirischem Material zu belegen (3) und im Fazit zu reflektieren (4).

2. Der öffentliche Diskurs, die historische Entwicklung und der Talk in der Ratgeberliteratur

Seit wann der Begriff des so genannten ‚Doktorvaters‘ – inzwischen findet man immerhin auch die weibliche Form der ‚Doktormutter‘ (Gunzenhäuser & Haas 2006, S. 28) – verwendet wird, „ist selbst Wissenschaftshistorikern nicht bekannt, in einschlägigen Lexika ist der Begriff nicht zu finden. Es ist aber anzunehmen, dass er sich im Laufe des 19. oder frühen 20. Jahrhunderts eingebürgert hat, als Professor und Doktorand noch ein exklusives Verhältnis hatten“ (Volkert 2013, o. S.). Dass dies zugleich ein mann-männliches war in einer Zeit, in der Frauen äußerst selten zur Promotion zugelassen wurden, war gewissermaßen eine implizite Selbstverständlichkeit. Die Bezeichnung des ‚Doktorvaters‘ findet sich zudem