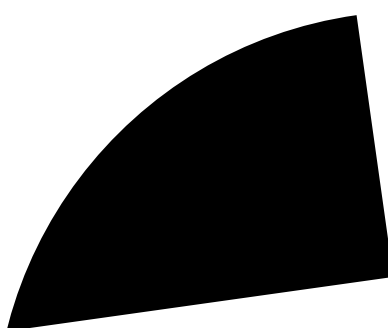
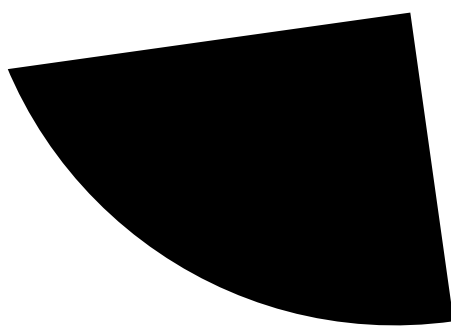




In mindestens dreifacher Hinsicht zeigen sich bei Fragen zu wissenschaftlichem ‚Nachwuchs‘ verlorene Perspektiven. Der sogenannte ‚Nachwuchs‘ verliert Perspektiven auf eine Fortführung der wissenschaftlichen Tätigkeit. Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik, aber auch etablierte Wissenschaftler*innen verlieren die Perspektive auf reale Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘, sie argumentieren zynisch für bestehende Prekaritäten und perpetuieren diese. Und nicht zuletzt droht der Wissenschaft selbst aufgrund dieser Bedingungen so manche Forschungs- und Erkenntnisperspektive verloren zu gehen, denn

Verlorene Perspektiven

Daniela Holzer



Theoriebildung oder kritische Positionen sind für Karrieren zuweilen riskant. Die Beiträge, Analysen und Statements im Debatte-Heft „Who Cares“ – ‚Nachwuchs‘ fragen in den Erziehungswissenschaften“ umreißen die Problematiken in zahlreichen Dimensionen: Es wird problematisiert, inwiefern bis hin zu Menschen im vierten Lebensjahrzehnt von ‚Nachwuchs‘ gesprochen wird und damit eine Infantilisierung und Unfertigkeit sprachlich zementiert wird (u.a. Jergus 2021; Baader & Korff 2021; Keller 2021; auch Bünger, Jergus & Schenk 2016). Es werden die Bedingungen in Form von befristeten Verträgen und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in die Kritik genommen (u.a. Leinfellner & Simon 2021; Mann 2021; Bahr, Eichhorn & Kubon 2021; Keller

2021). Die soziale Selektivität im Zugang zu Wissenschaft und die geforderte Einübung von feldspezifischem Habitus und Regelwerk werden ebenso aufgegriffen wie die damit verbundenen Mythen, dass individuelle und individualisierte Leistungsbereitschaft den Weg öffnen würde (u. a. Biemüller, Froebus & Schröder 2021; Mann 2021; Baader & Korff 2021; Altenstädter 2021). Die fehlenden Räume der Solidarität der prekär Eingebundenen und die Einübung von Selbstaufgabe und Leistung (schon in unbezahlten Praktika im Studium) werden beklagt und gleichermaßen, dass sich Fachgesellschaften nicht einmischen und Professuren und diverse Hochschulleitungen keine Stellung und Haltung beziehen, oder wenn, dann nur im zuweilen zynischen Beharren auf angeblicher „Notwendigkeit“ (u. a. Biemüller et al. 2021; Leinfellner & Simon 2021; Fritz, Janotta, Marks, Prigge & Schirmer 2021; Amelang & Eschenberg 2021). Die Absurdität der ‚Besonderheit‘ wissenschaftlicher Tätigkeiten als angeblich hochgradig aus eigenem Interesse angetrieben, als eine der wenigen Branchen, in denen Befristungen die Regel sind, und in der Expertise aufgebaut wird, um sie dann möglichst rasch loszuwerden, wird überdeutlich (u. a. Beaufäys 2021).

Es kann und will mir nicht gelingen, eine Replik auf einen einzelnen Beitrag anzubringen. In allen Beiträgen werden jeweils andere Dimensionen beleuchtet und erst in der Gesamtheit ergibt sich das volle Ausmaß der Prekarität. Ich werde vielmehr in drei Skizzen einige Gedanken zu den eingangs genannten drei Perspektivenverlusten einbringen.

1. Ernüchterung – in Österreich ist die Situation nur marginal besser

Mich bewegt – weiterhin – die Situation derjenigen, die viele Jahre darum kämpfen, eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft zu gewinnen und häufig dennoch durch Strukturen und Wissenschaftssystematiken zum Scheitern verurteilt werden. ‚Weiterhin‘ deshalb, weil ich seit 2017 *endlich* auf einer der raren unbefristeten (wenngleich kündbaren) Mittelbaustellen beschäftigt bin. Die Erinnerung an den Weg dorthin, an die zahlreichen Unsicherheiten, an die ständigen Bewährungsaufgaben, an die sich meist zum Nachteil ständig ändernden Rechtsgrundlagen, an das Ringen darum, sich trotz kritischer Positionierung zu positionieren – all das ist immer noch höchst präsent, auch emotional tief in mich eingeschrieben und ich weigere mich, es zu vergessen. Meine (sozial-)politische kritische Haltung, die mit einem Interesse und Enga-

gement für Benachteiligung und Ungerechtigkeit einhergeht, lässt gar nichts anderes zu, als mich weiter zu engagieren, und das eigene Erleben ist weiterhin Teil der kritischen Beäugung dessen, was an Hochschulen und in der Wissenschaft vorgeht, seien es Machtspiele, Herrschaftsstrategien und neoliberale Entwicklungen oder Selbstausbeutungsmuster und zuweilen maßlos teilnahmslose Haltungen von Vorgesetzten und Etablierten.

Im engen Austausch mit Kolleg*innen aus Deutschland entstand immer wieder der Eindruck, in Österreich sei es doch zumindest ein wenig besser? Ernüchterung stellt sich ein, wenn aktuelle Daten ungefähr verglichen werden¹: Der Anteil an befristeten Mitarbeiter*innen beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal ist hier wie dort jeweils knapp unter 70 Prozent (BMBWF 2021, S. 83 [eigene Berechnungen]; Sommer, Jongmanns, Book & Rennert 2022, S. 15–26). Der Anteil von befristeten Stellen divergiert in unterschiedlichen Verwendungsbildern aber stark. Vom hauptamtlich wissenschaftlichen Personal ohne Professuren sind in Deutschland 83 Prozent befristet, in Österreich rund 73 Prozent. Insbesondere aber sind drittmittelfinanzierte Stellen (mit oder ohne Qualifizierungsvorhaben) und Promotionsstellen hier wie dort deutlich über 90 Prozent befristet (Sommer et al. 2022; auch BuWin 2021).

Die Daten sind zwar nicht vollständig vergleichbar, geben aber doch Auskunft über ähnliche Grundtendenzen. Zwei Aspekte sollen aber noch gesondert betont werden, die auch die Vergleichbarkeit erschweren bzw. zu möglicherweise unterschiedlichen Bedingungen führen könnten: In Deutschland ist der Anteil an Professuren am gesamten hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal mit fast 20 Prozent deutlich höher als in Österreich mit 10 Prozent (Statistisches Bundesamt 2021, BMBWF 2021, S. 83 [eigene Berechnungen]). Der Anteil an drittmittelfinanziertem Personal ist hingegen in Österreich mit annähernd 40 Prozent sogar höher als in Deutschland mit rund 30 Prozent (BMBWF 2021). Dass die zahlreichen Daten lediglich in absoluten Zahlen und häufig extrem aufgefächert dargestellt werden, ist vermutlich

¹ Ein rascher genauerer Vergleich scheitert unter anderem an den unterschiedlichen einbezogenen Hochschulformen, an unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen von Hochschulen und Beschäftigungsformen und nicht zuletzt an den unterschiedlich erhobenen Datensätzen (z. B. Beschäftigungsverhältnisse von Doktorand*innen, Teilzeitbeschäftigung bzw. Vollzeitäquivalente etc.). Die hier genannten Anteile sind immer Personen, nicht Vollzeitäquivalente.

kein Zufall. Mich beschlich zuweilen der Verdacht, dass Anteile und Quoten, die ein rasches eindrücklicheres Bild ergeben würden, allzu gern nicht ausgewiesen werden.

Für den Gesamtkontext noch ein kurzer Blick in die Geschichte österreichischer Universitäten, der vielleicht die Sensibilität für Entwicklungen zusätzlich zu schärfen vermag: Seit 2004 sind die Universitäten selbständige Rechtspersonlichkeiten, wodurch erst die Grundlage für den Einzug von umfassenden Drittmiteleinwerbungen gelegt wurde (Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien 2002). Seit 2009 werden alle neuen Mitarbeiter*innen als Angestellte der Universitäten mit einem zugehörigen Kollektivvertrag angestellt (entspricht in Deutschland dem Tarifvertrag), mit allen Nachteilen, z.B. von Kündbarkeiten, aber auch mit Vorteilen, z.B. dass dadurch Promotionsstellen und Projektstellen überhaupt erst breiter ermöglicht wurden.

Betrachten wir die rechtlichen Bestimmungen zeigen sich jedoch tatsächlich in Österreich vereinzelt bessere Bedingungen als in Deutschland (Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2022, Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien 2002): 1. Auch in den neuen, in vielerlei Hinsicht verschlechternden rechtlichen Regelungen sind weiterhin Dauerstellen für den Mittelbau auch jenseits von Professuren grundsätzlich als Verwendungsgruppen vorgesehen, wenn auch in der realen Umsetzung in deutlich zu geringem Ausmaß, um Prekaritäten abzufangen und Grundaufgaben der Universitäten ausreichend zu erledigen. Zudem ist ein Teil dieser Verwendungsgruppen finanziell und auch in Sachen Aufgaben und Prestige nicht gerade attraktiv. 2. Eine dieser möglichen unbefristeten Verwendungsgruppen ist aber ein durchaus attraktives ‚Tenure-Track-Modell‘. Nach Erfüllung von Leistungserfordernissen (meist eine Habilitation) mündet dieses Verwendungsbild in eine Dauerstelle, auch wenn sie eine außerordentliche Professur bleibt (und bis vor kurzem weiterhin dem Mittelbau angehörte) und das Modell auch im Vergleich zu den fast doppelt so vielen Professuren in Deutschland deutlich relativiert wird. 3. Für grundfinanzierte befristete Verträge sind bestimmte Laufzeiten als Regel vorgesehen: Vier Jahre für Promotionsstellen und sechs Jahre für alle anderen Anstellungen. Die in Deutschland besonders prekären Kürzestverträge sind also zumindest bei grundfinanzierten Stellen eher selten, insbesondere, weil der Kollektivvertrag eine Maximalanzahl von Befristungen vorsieht, wodurch Anreize für länger-

dauernde Anstellungen gesetzt werden. 4. Die Gesamtbefristung fällt in Österreich etwas ‚milder‘ aus: Die Anstellungsphasen, die dem Erwerb eines Doktorats dienen, bleiben in der Gesamtberechnung im Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt. Die mögliche Gesamtbefristung wurde aber – noch relativ neu – seit 1.10.2021 auf insgesamt acht Jahre an einer einzelnen Universität limitiert. Das heißt zwar, dass an einer anderen Universität die Zählung wieder bei null beginnen würde. Zugleich aber – und das finde ich höchstproblematisch und die prekäre Lage verschärfend – wird nun sogar rückwirkend (!), außer explizit dem Doktorat gewidmete Beschäftigungsverhältnisse, jede auch noch so kleine Angestelltenzeit miteinberechnet, während in Deutschland erst ab bestimmten Mindeststunden gezählt wird. Ein früherer Lehrauftrag, wenige Stunden Mitarbeit in einem Projekt können in Österreich nun spätere Anstellungen erschweren. Leider muss unter diesen Umständen Neulingen eigentlich von kleinen Formen der Mitarbeit und des bezahlten Engagements abgeraten werden, statt sie dazu einladen zu können, mal in den Wissenschaftsbetrieb hineinzuschnuppern.

Ich bin Anhängerin davon, permanente Befristungen zu unterbinden, denn es ist unverantwortlich, Personen bis in das höhere Erwerbsalter in ständiger Bewährung und mit immer neuen Versprechungen ohne jede Verlässlichkeit der Fortsetzung zu gängeln. Ich kann aber den Ärger und die Wut vieler Kolleg*innen und deren Ruf nach weiterhin möglichen Befristungen sehr gut verstehen, da mit der Gesamtbefristungszeit nun oft letzte Perspektiven auf einen Verbleib im Wissenschaftsbetrieb verloren gehen, wofür auch Befristungen in Kauf genommen werden würden. Ich weiß auch, dass ich unter den jetzigen Bedingungen vermutlich ebenfalls nicht in der Wissenschaft geblieben wäre, ich brauchte allein acht Jahre auf befristeten Promovierten-Stelle, bevor ich mich fix nochmals sechs Jahre darauf einlassen wollte, doch noch die eigentlich ursprünglich nie geplante Leistungserfordernis der Habilitation im Austausch für eine dann folgende attraktive Dauerstelle anzugehen. Wie aber auch in den Beiträgen des letzten Debatten-Heftes deutlich geworden ist: Die Lösung ist nicht, noch mehr Befristungen zuzulassen, wie das in der österreichischen Diskussion leider der Haupttenor von fast allen Seiten ist. *Vielmehr bedarf es der Beseitigung von prekären Bedingungen durch die Verwirklichung von Dauerstellen. Weder die deutschen noch die österreichischen rechtlichen Regelungen verbieten dies! Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind prinzipiell für alle rechtlich möglich. Jederzeit, sofort.*



Auch in anderen Branchen, z.B. im Sozialbereich oder der außeruniversitären Forschung, ist es beispielsweise trotz zeitlich begrenzter Projektabhängigkeit möglich, Personen unbefristet zu beschäftigen und dies aufrecht zu erhalten, solange die Finanzierung gesichert ist. Und nebenbei: An österreichischen Universitäten sind (bis auf den geringen Anteil von zehn Prozent in alten Beam*tinnenverträgen) auch alle unbefristeten Stellen grundsätzlich kündbar, mit nur wenigen einschränkenden Schutzklauseln (z.B. höheres Alter, aufgrund wissenschaftlicher Positionierung u. a.).

Ich finde es widerlich, dass in der Wissenschaft immer wieder auf die ‚ganz besondere Lage‘ verwiesen wird, mit denen Befristungen, Perspektivenlosigkeit, selbstausbeuterische Arbeitszeitregelung und ähnliches argumentiert werden.

2. Mangelnde Sorgfaltspflicht von Arbeit- und Gesetzgeber*innen?

In rechtlichen Grundlagen sind Arbeitgeber*innen gewisse Sorgfaltspflichten (in Deutschland Fürsorgepflicht) auferlegt und zahlreiche Arbeitsrechte wurden mühsam über Jahrzehnte errungen. Nicht, dass all dies am gesamten Arbeitsmarkt vollständig umgesetzt ist, manches wird derzeit sogar rechtlich wieder ausgehöhlt, aber für Hochschulen wird ganz besonders auf manche dieser Ansätze grundsätzlich verzichtet. Ich finde es widerlich, dass in der Wissenschaft immer wieder auf die ‚ganz besondere Lage‘ verwiesen wird, mit denen Befristungen, Perspektivenlosigkeit, selbstausbeuterische Arbeitszeitregelung und ähnliches argumentiert werden. Ich finde es zudem anmaßend, wenn Personen aus gut abgesicherten Positionen heraus, mit teilweise langen und sicheren Beschäftigungsverhältnissen, den ‚Neuen‘ nun Flexibilität, Bewährung, Leistungsdruck und Konkurrenz aufbürden. Hier scheint mir die Perspektive darauf verloren gegangen zu sein, was dies für den ‚Nachwuchs‘, aber auch die Personen auf unbefristeten Stellen bedeutet. Die Beiträge des letzten Debatten-Hefts geben Auskunft.

In dieser Hinsicht zeigen sich kaum Unterschiede: In Österreich und in Deutschland gilt von Seiten der Universitätsleitungen und der Wissenschaftspolitik das allgemeine Credo: Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ‚verstopfen‘ das System (seltsamerweise gilt dies vor allem für den Mittelbau?), Austausch von Personal fördert Innovationen und wissenschaftliche Weiterentwicklung etc. etc. Es ist mehr als zynisch, wenn Leistung und Bewährung gefordert werden, aber notwendigerweise nur wenige dauerhafte Positionen vorhanden sind, hoher ‚Ausschuss‘ also systemimmanent vorgesehen ist und zudem – wie wir wissen – der Verbleib nur in den seltensten Fällen von ebendiesen ‚Leistungen‘ abhängt, sondern vielmehr von informellen Parametern wie feldgerechtem Habitus, ausreichend Kapitalien im Sinne Bourdieus etc. (z.B. Biemüller et al. 2021; Mann 2021). Die Wissenschaft ist hier keine Ausnahme bei der Weiterverbreitung des gesamtgesellschaftlich zynischen Credos: Tu was, dann schaffst du es. Ohne dazuzusagen, dass Verlierer*innen notwendigerweise massenhaft produziert werden (z.B. Ribolits 2009). Ich halte es in gewisser Weise für eine Form mangelnder Sorgfaltspflicht, wenn Gesetze und andere rechtliche Regelungen so aufgebaut sind, dass massenhaft hochqualifizierte, engagierte, interessierte Wissenschaftler*innen zuerst als ‚Nachwuchs‘ ‚für immer jung‘ – eine hier leider negativ gemeinte Phrase – gehalten werden, um sich ihrer dann, wenn sie dem Jungsein vielleicht entwachsen könnten, zu entledigen. Es zeugt auch nicht gerade von Sorgfalt, Strukturen so zu gestalten, dass Privatleben, eventuelle Familienplanung oder andere Interessen möglichst lange, vielleicht sogar dauerhaft hintangestellt werden sollen, um sich der ständigen Bewährung auszusetzen. Wiederum gilt aber, dass dies nicht nur rechtlichen Rahmenbedingungen geschuldet ist, sondern in vielleicht noch höherem Ausmaß der Auslegung und Umsetzung von Regelungen an den neoliberal gesteuerten Universitäten. Rechtliche Regelungen verbieten weder unbefristete Beschäftigungen noch arbeitnehmer*innenfreundliche Zeitgestaltung. Vielmehr sind also in hohem Ausmaß deutschsprachige hochschulpolitische Diskurse und inneruniversitärer ‚Managementwahn‘ verantwortlich. *Es ginge auch innerhalb der Regelungen anders!*

Es ist aber wohl auch kein Zufall, dass von Seiten der wenigen ‚Etablierten‘, vorrangig der Professuren, wenig Stimmen gegen die derzeitigen Regelungen und deren Umsetzungen zu hören sind. Schließlich wird deren Macht gegenüber ihren ‚Untergebenen‘ massiv verstärkt und es ist wohl für viele sogar dienlicher, eine Zeit lang möglichst viel Forschungsleistung aus den Mitarbeiter*innen ‚auf Bewährung‘ herauszupressen, die dann

dem eigenen Ansehen dient und die ‚Ausgepowerten‘ dann eh bald wieder gehen ‚dürfen‘. Neben diesem – bewussten oder unbewussten – Kalkül vieler Professor*innen vermute ich allerdings auch einen Verlust der Perspektive, sowohl auf die eigene Karriere als auch auf die Möglichkeiten des ‚Nachwuchses‘. Wer es geschafft hat, blickt nicht gern auf die eigenen, vielleicht unsicheren, unangenehmen Zeiten zurück und ohne bewusste Reflexion und Auseinandersetzung mit dem eigenen wissenschaftlichen Gewordensein verschließt sich wohl auch allzu leicht die Perspektive auf die Situation des ‚Nachwuchses‘. Ich merke an mir selbst, dass manche Bedingungen und Nöte bereits zu verblassen drohen, wenn ich mich nicht ständig immer wieder damit konfrontiere. Der wissenschaftliche Alltag frisst die Sensibilität. Ich halte es allerdings für unverantwortlich, wenn gerade an jenen, die bereits viel Erfahrung und Wissen über Hochschulstrukturen haben und die für ihre Mitarbeiter*innen eine besondere Sorgfaltspflicht haben müssten, rechtliche Regelungen und Neuerungen nur mehr als Nebel am Rande der Wahrnehmung vorbeiziehen. Ich stelle aus meinem Universitätsalltag als Wissenschaftlerin und Betriebsrätin die Vermutung an, dass Menschen in prekären Situationen häufig mehr über die rechtlichen Feinheiten und Möglichkeiten Bescheid wissen, weil sie von jeder Kleinigkeit massiv betroffen sein können. Hingegen nehmen viele Personen in Vorgesetztenfunktionen und jene, die ‚Nachwuchs‘ einstellen, manchmal nicht einmal grundlegende rechtliche Änderungen wahr und lassen grundlegendes Wissen über Beschäftigungsbedingungen sträflich vermissen. Gerade die in Österreich neue Regelung, dass jede noch so kleine Anstellung auf die acht Jahre Gesamtbefristung zusammengezählt wird, würde noch mehr Sorgfaltspflicht erfordern, indem junge Kolleg*innen und frische Absolvent*innen aktiv darüber informiert werden, welche Auswirkungen eine winzige wissenschaftliche Anstellung haben kann. Hier fehlt auf Seiten der Professuren häufig das Wissen, aber auch die Bereitschaft, sich dieses anzueignen, und die Sensibilität für Wissenschaft jenseits unbefristeter Anstellungen.

3. Konsequenzen für die Wissenschaft

Zuletzt frage ich mich, welche Konsequenzen die gesamte Systematik von Befristungen, prekären Beschäftigungsbedingungen, Drittmittelorientierungen etc. für die Wissenschaft und Erkenntnisproduktion haben könnte. Ich erlaube mir zunächst Spekulationen über die Auswirkungen auf die wissenschaftliche Qualität, die – so nehme ich an – (noch) nicht messbar sind. Das Sprechen von regelmäßig notwendigem Austausch von

wissenschaftlichem Personal für Konkurrenz, Innovation etc. etc. betrifft ja in der hochschulpolitischen Realisierung interessanterweise nur den ‚Nachwuchs‘ und die Drittmittelforschung, wo doch gerade Professor*innen als *die* zentralen wissenschaftlichen Expert*innen gelten? Müsste es also nicht eigentlich das Interesse der Hochschulen sein, im Sinne der Innovation, Exzellenz etc. etc. im Bereich der Professuren Fluktuation und das Anwerben von guter Expertise zu forcieren? (In Österreich ist es sogar explizit Strategie, ‚die besten Köpfe‘ für neu zu besetzende Professuren zu gewinnen – was allerdings teilweise durch kärgliche Angebote konterkariert wird.) Daraus ist jetzt aber bitte *nicht* der Schluss zu ziehen, dass ich mich für mehr Befristungen auch bei Professuren einsetze. Mitnichten! Aber es stellt sich mir die Frage, weshalb im fluktuierenden Mittelbau freiwillig viel Expertise vernichtet wird (Beaufays 2021) bzw. darauf verzichtet wird, Expertise nachhaltig aufzubauen, die doch als so relevant für Innovation, Wettbewerb etc. etc. dargestellt wird, bzw. warum gerade hier das Credo der Fluktuation so massiv und brutal umgesetzt wird. In kurzfristigen und auf wenige Jahren beschränkten befristeten Beschäftigungsverhältnissen lässt sich nicht im vollen Umfang wissenschaftliche Expertise aufbauen, die viele Jahre, sogar Jahrzehnte der Auseinandersetzung und Vertiefung erfordert. Und Professuren allein reichen nicht aus, um die Expertise allein stetig weiterzuentwickeln, schon gar nicht, wenn sie immer wieder mit neuen, noch unerfahrenen Mitarbeiter*innen zusammenarbeiten müssen. Verlieren also Hochschulpolitik und Universitätsleitungen hier die eigentlich formulierte Perspektive von Exzellenz und Erkenntnisproduktion aus dem Blick?

In zwei Aspekten ist in den Erziehungswissenschaften eine Verschiebung der Erkenntnisgewinnung zumindest bereits feststellbar: Empirische Forschungen dominieren, Theoriearbeit ist marginalisiert. Und: Positionen abseits von Hauptströmungen, z. B. kritische Forschung, verlieren noch weiter an Terrain. Diese Entwicklungen sind mit Sicherheit nicht lediglich der Hochschulpolitik anzulasten, sondern entspringen in hohem Ausmaß gesellschaftlichen Entwicklungen, die z. B. Evidenzen, Zahlen, ‚handfeste‘ Ergebnisse als relevant für politische Entscheidungen etablieren. Auch der wissenschaftliche Diskurs kippt schon seit Jahrzehnten wieder stärker in die Richtung, dass Wissenschaft ‚objektiv‘ und ‚neutral‘ sein solle, Positionierungen, Stellungnahmen, Reflexionen gelten in hohem Ausmaß als unwissenschaftlich. Wissenschaft entpolitisiert sich scheinbar, aber gerade die angebliche Neutralität ist eine politische Position, allerdings eine, die die politischen Interessen gezielt verbirgt (z. B.

Holzer 2023, i.E.). Empirische Wissenschaft bedient diesen Anspruch deutlich mehr als Theoriearbeit oder als kritische Forschungen, die zudem gesellschaftlich auch nicht gerade beliebt ist, stellen sie doch kapitalistische Logiken und gesellschaftliche Verhältnisse radikal in Frage. Mit der Problematik von befristeten und prekären Beschäftigungen stehen diese Entwicklungen in mehrfacher Hinsicht in einem wechselseitigen Zusammenhang: Weil eben der Aufbau von umfassender, besonders theoretischer wissenschaftlicher Expertise langjähriger Auseinandersetzung bedarf, könnten Befristungen und Kurzaufträge dazu führen, dass empirische Forschungen sogar noch verstärkt werden, denn damit lassen sich auch von und mit ‚Nachwuchs‘ ‚einfacher‘ Ergebnisse produzieren, auch wenn selbst hier gilt, dass langjährige Expertise entsprechende Komplexitätssteigerungen und Vertiefungen erst ermöglichen würde, um dadurch umso wichtigere und erkenntnisreichere Empirie hervorbringen zu können. Theoriearbeit in kurzfristigen Verträgen und in nur wenigen Jahren wissenschaftlicher Tätigkeit nachhaltig weiterzuentwickeln, ist noch schwieriger. Die gesamte Hochschul- und Wissenschaftspolitik präferiert aber kurzfristigere, rasche Ergebnisse, die sowohl über Drittmittel, aber eben auch über Karrierepfade entsprechend gesteuert werden. Die erzeugte wissenschaftliche Konkurrenz im brutalen Wettbewerb um wenige befristete Stellen (z.B. Bünger, Jergus & Schenk 2016) fordert – und damit fördert – hohen ‚Output‘, Nachweise der Einwerbung von Drittmitteln, Reputationsaufbau. Theoriearbeit ist in diesem Wettbewerb riskant, kritische Wissenschaft ebenso. Zwei Wahrnehmungen dazu: Ich habe schon so manche wissenschaftliche Karriere verfolgt, wo Wissenschaftler*innen nach einer kritischen und theoretisch hoch informierten Promotionsphase auf dem Weg zu einer Professur diese Ansätze immer mehr verloren haben, habe aber auch gesehen, dass Professor*innen nach Erreichen ihrer Position entgegen vorangehender Beteuerungen, jetzt endlich die Zeit und den Raum für Theoriearbeit und neue kritische Reflexionen nutzen zu wollen, diese Perspektive stattdessen gänzlich aus dem Blick verloren haben. Der zunehmende Druck, bestimmte Leistungsnachweise auch auf unbefristeten Stellen erbringen zu müssen, mag dazu beitragen, reicht mir aber als Entschuldigung nicht aus. Dennoch ist es ein komplexes Konglomerat: Karrieren sind leichter (wenn auch nicht sicher) in einer Anschmiegung an den ‚Mainstream‘. Personalpolitik an Hochschulen fördert damit ständig die entsprechenden Forschungen. Wenige Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit reichen nicht aus, um langfristige und tiefgründige Expertise zu entwickeln. Und Professuren müssen Leistungskennzahlen mit Unter-

stützung des ‚Nachwuchses‘ erfüllen, was wiederum Möglichkeiten unkonventioneller oder langfristiger Forschungen erschwert, wo doch gerade Professuren das leisten könnten/sollten. etc.

Wie aber soll unter diesen Bedingungen kritische und theoretische Forschung gelingen? Wenn beispielsweise im wissenschaftlichen Alltag nur noch *Projekte* als ‚Forschungen‘ gelten und ergebnisoffene (vulgo ‚riskante‘) Forschungen eigener Förderschienen bedürfen – so an meinem Standort? Oder wenn eine ausschließlich theoretisch ausgerichtete Habilitation (Holzer 2017), die noch dazu Voraussetzung für eine unbefristete Stelle war, in einem Gutachten als „*riskantes Unterfangen*“ beschrieben wird? Wie sollen wir unter diesen Bedingungen gute, auch theoretische und kritische Wissenschaft betreiben, damit diese Perspektiven nicht verloren gehen?

4. Also: Perspektiven zurückgewinnen

Verlorene Perspektiven zurückzugewinnen wäre nun der Auftrag an alle handelnden Personen: Perspektiven für neue Personen, die sich für Wissenschaft und Erkenntnis interessieren. Perspektiven von Seiten der Hochschulpolitik, der Hochschulleitungen und der Vorgesetzten und Professuren auf die Nöte und prekären Bedingungen des Mittelbaus. Perspektiven für Wissenschaft und Erkenntnisgewinnung jenseits schneller Daten und verwertbarer Ergebnisse und damit dafür, dass Wissenschaft und Erkenntnis auch Zeit, Geduld, Abwege und nicht zuletzt streitbare Positionen braucht. Das alles sind Kämpfe um Interessen und damit notwendigerweise konfliktbeladen. *Also streiten wir: Für langfristige Perspektiven in der Wissenschaft! Für unbefristete Stellen! Für Grundlagenforschung und kritische Wissenschaft! Für Erkenntnisproduktion ohne (Selbst-)Ausbeutung und mit Menschenfreundlichkeit!*

Literatur

- Altenstädter, L. (2021). Juniorprofessur: mehr Autonomie oder doch nur eine Verschleierung der Zustände? *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 84–91.
- Amelang, T. & Eschenberg, L. (2021). Praktikum pro bono? Wenn angewandte Wissenschaft nicht bezahlt wird – Statement zu studentischen Pflichtpraktika in der Sozialen Arbeit. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 92–96.

- Baader, M. S. & Korff, S. (2021). Von Doktorvätern, -müttern und akademischen Kindermädchen – pädagogische Rahmung durch Begrifflichkeiten. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 58–71.
- Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (2021). Who cares? No one cares ... Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – oder über organisierte Verantwortungslosigkeit. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 75–83.
- Beaufäys, S. (2021). Die Hochschule verzichtet gerne auf Ihre Expertise. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 24–28.
- Biemüller, R. Froebus, K. & Schröder, S. (2021). Who cares about Übergänge? *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 17–23.
- BMBWF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021). *Universitätsbericht 2020*. Verfügbar unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Universitätsbericht.html> [1.6.2022].
- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (2002). In der Fassung vom 14.06.2022. Verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> [14.6.2022].
- Bünger, C., Jergus, K. & Schenk, S. (2016). Prekäre Pädagogisierung. Zur paradoxen Positionierung des erziehungswissenschaftlichen „Nachwuchses“. *Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*, 27 (53), 9–19.
- BuWin = Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Verfügbar unter <https://www.buwin.de/> [14.6.2022].
- Fritz, F., Janotta, L., Marks, S., Prigge, J. & Schirmer, S. (2021). Lehr- und Forschungsbedingungen: Wann kommt die Antwort der Fachgesellschaften auf #IchbinHanna? *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 97–102.
- Holzer, D. (2017). *Weiterbildungswiderstand. Eine kritische Theorie der Verweigerung*. Bielefeld: transcript.
- Holzer, D. (2023, i. E.). Das Politische der Erwachsenenbildung – kritische Einsprüche und eingreifendes Engagement. In Y. Chehata, A. Eis, B. Lösch, B. Schäfer, S. Schmitt, A. Thimmel, J. Trumann & A. Wohnig (Hrsg.), *Handbuch kritische politische Bildung*. Frankfurt/Main: Wochenschau Verlag.

- Jergus, K. (2021). Politiken der Anerkennung und der Zugehörigkeit. Nachwuchsfragen als disziplin- und erkenntnispolitische Problemstellung. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 11–16.
- Keller, A. (2021). Alles Nachwuchs, oder was? Für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 80–83.
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2022). In der Fassung vom 1.1.2022. Verfügbar unter <https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-rahmen/2770151?term=universit%C3%A4ten> [13.6.2022].
- Leinfellner, S. & Simon, S. (2021). Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld? *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 30–42.
- Mann, M. (2021). Der weite Weg zur Meritokratie: Strukturelle Hürden für junge Wissenschaftler*innen. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 43–57.
- Ribolits, E. (2009). *Bildung ohne Wert. Wider die Humankapitalisierung des Menschen*. Wien: Löcker.
- Sommer, J., Jongamanns, G., Book, A. & Rennert, C. (2022). *Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Abschlussbericht*. Berlin, Hannover. Verfügbar unter <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html> [1.6.2022].
- Statistisches Bundesamt (2021). *Personal an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2020*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.html> [14.6.2022].

Daniela Holzer, Assoz.-Prof. Dr., Assoziierte Professorin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Universität Graz im Arbeitsbereich Erwachsenen- und Weiterbildung. Forschungsschwerpunkte: Weiterbildungswiderstand, kritische Bildungstheorie, kritische Erwachsenenbildung, Bildungsphilosophie.

✉ daniela.holzer@uni-graz.at
