
Prekär, aber glücklich?

Wissenschaftlicher «Nachwuchs» in der Medienpädagogik

Valentin Dander, Franco Rau, Patrick Bettinger, Sandra Aßmann und Melanie Abendschein

Zusammenfassung

Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Qualifikanden/-innen rücken zunehmend in das Interesse bildungspolitischer und öffentlicher Diskussionen. Selbst der Ausdruck «wissenschaftlicher Nachwuchs» steht in der Kritik. Der vorliegende Beitrag verortet die Situation der Medienpädagogik im deutschsprachigen Raum in dieser Debatte. Drei ausgewählte Schwerpunkte werden dafür in den Blick genommen: (1.) die Rolle von Wissenschaftlern/-innen in Qualifizierungsphasen im aktuellen Wissenschaftssystem, (2.) die Situation in der Disziplin der Erziehungswissenschaft sowie (3.) der Prozess der Prekarisierung in der Wissenschaft. Die Frage, inwiefern die markierten Veränderungen des Wissenschaftssystems und damit zusammenhängende Herausforderungen auch Medienpädagogen/-innen im deutschsprachigen Raum betreffen, wird auf Basis einer online durchgeführten Fragebogen-Untersuchung mit 76 Teilnehmern/-innen diskutiert. In exemplarischer Betrachtung der Fragenkomplexe (1) Zufriedenheit mit Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, (2) Betreuungssituation sowie (3) Work-Life-Balance zeigt sich einerseits eine allgemeine Zufriedenheit hinsichtlich der Möglichkeiten des selbstbestimmten Arbeitens, des sozialen Arbeitsumfelds sowie mit der Betreuung der eigenen Qualifikationsarbeit. Andererseits werden auch in der Medienpädagogik Probleme deutlich, die den wissenschaftlichen Nachwuchs disziplinübergreifend betreffen: Die mangelnde berufliche Sicherheit und Planbarkeit der Karriere zählen zu den grössten problematischen Aspekten für Wissenschaftler/-innen in Qualifizierungsphasen.

Precarious but Happy? Young Researchers in Media Education

Abstract

The precarization of emerging researchers' job positions is increasingly discussed in public debates on education policy. Even the term «wissenschaftlicher Nachwuchs» is being criticised. This paper examines the situation within academic media education in German-speaking countries. The selected focal points are: (1.) the role of scholars currently in qualification processes, (2.) the situation within educational science and (3.) the process of precarization in academia.

To answer the question for the situation for qualifying scholars in media education in German-speaking countries, results from an online questionnaire (n=76) are presented and discussed. The authors focus on the following topics (1) satisfaction with current employment situations, (2) supervision of the qualifying projects and (3) work-life balance. On the one hand, findings show general contentment with the opportunity to work in a self-determined way, with social aspects of the working environment, and with supervisors. On the other hand, general problems also arise in the field of media education: A lack of planning reliability for academic careers is among the most problematic aspects for scholars in qualification processes.

Einleitung

Wissenschaftler/innen in Qualifizierungsphasen sind durch prekäre Arbeitsverhältnisse belastet. Empirische Befunde für Deutschland (vgl. Jaksztat et al. 2010; Briedis et al. 2013; KBWN 2013), Österreich (vgl. ÖWR 2007; Zaussinger et al. 2012) und die Schweiz (vgl. SWTR 2013; Dubach 2014) zeigen aktuelle Problemlagen des «wissenschaftlichen Nachwuchses» auf verschiedenen Ebenen auf. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN, vgl. KBWN 2013, 24) bescheinigt der «Nachwuchsfrage» gegenüber den vorangegangenen Jahren ein Mehr an öffentlichem Interesse, wobei eine Schwerpunktverschiebung des Interesses von Promovierenden zu Promovierten verzeichnet wird. Die Beschäftigungsbedingungen sind spätestens seit der Ankündigung der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Sommer 2015 auch für die deutsche Bildungspolitik relevant. Auch in der Erziehungswissenschaft wurde der Status quo von Wissenschaftlern/-innen in regelmässigen Abständen im Datenreport untersucht und dargelegt (Kuckartz u. Lenzen 1994, 1990; Rauschenbach et al. 2008; Thole 2012). Für die Medienpädagogik fehlte eine solche Perspektive bislang. Deshalb hat die Gruppe der Sprecher/innen des «wissenschaftlichen Nachwuchses» in der DGfE-Sektion Medienpädagogik erstmals eine entsprechende Online-Umfrage durchgeführt.

Die Umfrage richtete sich an den «wissenschaftlichen Nachwuchs» und meinte damit Promovierende, Post-Docs sowie Juniorprofessoren/-innen in der Medienpädagogik. Der Fragehorizont deckt strukturelle Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Befragten auf verschiedenen Ebenen ab. Mit Blick auf aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen soll damit eine empirische Grundlage für die Diskussion über Arbeits- und Karrierebedingungen des «wissenschaftlichen Nachwuchses» in der Medienpädagogik geschaffen werden. Da der Begriff «wissenschaftlicher Nachwuchs» umstritten ist (vgl. Blasse u. Wittek 2014, 60f.), wird er in diesem Beitrag in Anführungsstriche gesetzt oder durch die von Blasse und Wittek vorgeschlagene Formulierung Wissenschaftler/innen in Qualifizierungsphasen bzw. Qualifikanden/-innen ersetzt.¹

¹ Da der Zusammenschluss ebendieser Forschenden in Qualifikationsphasen innerhalb der DGfE-Sektion Medienpädagogik zum Zeitpunkt der Erhebung und Auswertung unter der Bezeichnung «Nachwuchsgruppe» firmierte (die Umbenennung in «Junges Netzwerk Medienpädagogik» wurde

Der Status anhaltender Qualifizierung entspricht zwar einerseits der Vorstellung von Lebenslangem Lernen, widerspricht dieser Sichtweise allerdings in der Idee, dieser Lern- und «Wachstumsprozess» sei etwa als «ausgewachsene/r Professor/-in» abgeschlossen. Darüber hinaus wird im deutschsprachigen Raum aufgrund der Personalstrukturen ein grosser Teil der akademischen Tätigkeiten von nicht-professoralen Forschern/-innen geleistet (vgl. ebd., 63f.; ÖWR 2010, 10; EDI und SBF 2012, 4f.).

Kontextualisierung: Zur Situation des «wissenschaftlichen Nachwuchses» im deutschsprachigen Raum

Die Rolle des «wissenschaftlichen Nachwuchses» für die Forschung

Die bildungspolitischen Diskussionen um die Rolle des «Nachwuchses» und notwendige Massnahmen laufen häufig auf die Schlagworte «gesellschaftliche Entwicklung» und «Leistungsfähigkeit» hinaus (KBWN 2013, 48). Nachwuchswissenschaftlern/-innen wird dabei eine «Schlüsselrolle für die künftige Wettbewerbsfähigkeit» (ebd.) zugeschrieben, wobei eine grundsätzliche Entwicklung des Hochschulsystems hin zu stärker konkurrenz- und marktorientierten Prinzipien konstatiert wird (ebd., 42). Diese Entwicklung betrifft nicht nur das institutionelle Feld der Hochschulen an sich, sondern auch die Ebene einzelner Nachwuchswissenschaftler/innen. So ist im BuWiN 2013 von «Wettbewerb als Bedingung von Fortschritt und Risiko im Karriereverlauf» (ebd., 51) die Rede. Hierbei sind die Beschäftigungen besonders in Deutschland stark von einer Befristungskultur und schlechter Planbarkeit geprägt (vgl. Jaksztat, Schindler u. Briedis 2010, 1). Gerade mit Blick auf den deutschen Raum zeigt sich zudem, dass die Nachwuchsphase im internationalen Vergleich sehr lange andauert (KBWN 2013, 81). Nimmt man ausserdem zur Kenntnis, dass besonders in Deutschland ein verhältnismässig grosser Teil des wissenschaftlichen Personals dem Nachwuchsbereich zuzuordnen ist (vgl. Abb 1), so scheint es gerechtfertigt, von einer hohen Bedeutung dieser Personengruppe für das Universitätssystem zu sprechen.

Bei genauerer Betrachtung der Diskussion rund um den Nachwuchs zeichnen sich die zwei Pole der Formel «Fördern und Fordern» ab (vgl. Heid 2009, 109). Den einen Pol illustriert etwa die Haltung des Österreichischen Wissenschaftsrats, welcher den Universitäten empfiehlt

auf der Grundlage der Unterscheidung zwischen «Rotationsstellen» und so genannten «Laufbahnstellen» für ein angemessenes Verhältnis dieser Stellenkategorien zu sorgen, das dem Nachwuchs realistische Entwicklungs- und Qualifizierungschancen offen hält und die Universitäten vor jeder Form

erst im Sommer 2015 vorgenommen), wurden sowohl die Erhebung, als auch die vorliegende Verschriftlichung der Ergebnisse unter dieser Bezeichnung durchgeführt.

der Versteinerung bewahrt. Die Zahl der Laufbahnstellen wird nach Auffassung des Wissenschaftsrates in keinem Fall mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals ausmachen dürfen. (ÖWR 2007, 2 ff.)²



Abb. 1.: Beschäftigungsstruktur an Universitäten im internationalen Vergleich (Quelle: KBWN 2013, 82).

Nach dieser Auffassung führt Sicherheit in Anstellungsverhältnissen eher zur «Versteinerung» als zu qualitativ hochwertigeren Forschungsergebnissen, die beispielsweise auf fokussierter und langfristiger Kollaboration basieren können. Die wirtschaftlich bestimmten Ansichten dieses Gremiums werden anhand der später folgenden Begründung nachvollziehbar, in welcher die Investitionen in «Humankapital» als Notwendigkeit u. a. für wirtschaftliche «Wohlfahrtseffekte» beschrieben werden (vgl. ebd., 6). Der andere Pol zielt auf das Schaffen von Sicherheit im akademischen Betrieb bzw. in der schrittweisen Abschaffung von prekären Beschäftigungsbedingungen. Zur Illustration muss nicht zwingend eine gewerkschaftliche Position herangezogen werden, auch die derzeitige Bundesbildungsministerin in

² Ähnlich argumentiert der Deutsche Hochschulverband (DHV) in seiner 62. Resolution vom DHV-Tag 2011 in Potsdam. Online verfügbar unter: <http://www.hochschulverband.de/cms1/968.html> (30.9.2015).

Deutschland, Johanna Wanka (CDU), sieht das grundlegende Problem: «Zu viele junge Forscher hangeln sich so von einer Stelle zur nächsten. Das schafft eine oft nur schwer erträgliche Unsicherheit» (Wanka 2015). Das je nach akademischer Tradition deutlich unterschiedliche Verhältnis von (zumindest potenziell) befristeten zu unbefristeten Stellen verdeutlicht der BuWiN 2013 (vgl. KBWN, 31, 81 ff.) an der Personalstruktur des akademischen Feldes in Deutschland. Im internationalen Vergleich, d.h. etwa mit Frankreich, England und den USA (die Situation in der Schweiz und Österreich ähnelt der in Deutschland), zeigt sich, dass sowohl die Junior- als auch die Senior-Staff-Ebene in Deutschland kaum präsent ist; dass, im Gegenteil, die «überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten weisungsgebunden tätig» ist (ebd.).

Bedenkt man, dass im (deutschen) Bundesdurchschnitt auf eine Professur 20 Promovenden/-innen kommen (vgl. HRK 2014), zeichnet sich ein weiteres Problem der Hochschullandschaft ab. Zwar zielt nicht jede Promotion auf einen beruflichen Werdegang mit dem Ziel einer Professur ab und auch fachspezifische Schwankungen müssen mitbedacht werden; dennoch besteht ein offensichtliches Missverhältnis, das gerade für Beschäftigte in der Postdoc-Phase problematisch werden kann, da das Ziel Professur offensichtlich nicht für alle Promovierten zugleich erreicht werden kann. Demgemäß richten die vonseiten der Hochschulrektorenkonferenz (2014) gegenüber Hochschulen vorgebrachten Empfehlungen den Fokus auf die langfristige Einbindung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Bereits hier zeichnet sich das Problem der Eingrenzung ab, welches unten in Bezug auf die Grundgesamtheit unserer Untersuchung weiter ausgeführt wird. Das deutsche Hochschulsystem ist nicht nur das grösste im deutschsprachigen Raum, sondern auch das am besten untersuchte. Daher beziehen wir uns zu grossen Teilen auf diese Quellen. Der aktuelle Erkenntnisstand und die hier vorliegenden Befunde haben eingeschränkte Aussagekraft für die Schweiz und Österreich, es wäre aber sicherlich nicht zutreffend, bei der vorliegenden Arbeit nur von Deutschland zu sprechen. Nationale Grenzen geben zwar meist den Rahmen für die (v. a. öffentlichen) Statistiken vor, auf welche wir uns stützen. Diese Grenzen haben aber nicht im gleichen Masse Gültigkeit für das deutschsprachige Wissenschaftssystem, so auch in der Medienpädagogik: Schweizer/innen sind in Österreich angestellt und Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Auch wenn teils unterschiedliche Bedingungen in den nationalen «Medienpädagogiken» gegeben sind, folgen wir hier der Annahme, dass wir es bei der deutschsprachigen Medienpädagogik mit *einer* Fachcommunity zu tun haben, die massgeblich vom bundesdeutschen Hochschulsystem mitbestimmt wird. Derart komplexe Konstellationen lassen sich freilich nur bedingt in quantitativen Studien abbilden. Den damit einhergehenden Restriktionen möchten wir in diesem Beitrag sowohl durch eine transparente Darstellung der jeweiligen Bezugnahmen auf Quellen und Daten, als auch durch eine behutsame Interpretation unserer Ergebnisse begegnen.

Zur Situation in der Erziehungswissenschaft

Nehmen wir beispielhaft für die Erziehungswissenschaft die Erhebungen der DGfE in den Blick, zeigen sich einige Spezifika, auf die im zeitlichen Verlauf von Kuckartz und Lenzen und ihren Nachfolgern/-innen mit den jeweiligen Datenreports zur Erziehungswissenschaft (Kuckartz u. Lenzen 1994, 1990; Rauschenbach et al. 2008; Thole 2012) aufmerksam gemacht wurde. Blasse und Wittek (vgl. 2014, 59f.) fassen die Entwicklung mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs sehr ernüchternd zusammen, indem bereits 1986 der Widerspruch zwischen einer «katastrophalen» Situation einerseits und keinen bedeutsamen Gegenmassnahmen andererseits bestand. Heute gestaltet sich die Situation wie folgt (vgl. ebd., 63 ff.):

- immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler promovieren extern, also ohne institutionelle Einbindung,
- die Zahl der Professuren geht tendenziell zurück (Rauschenbach et al. 2008, 80f.), während mehr Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingerichtet werden,
- Befristungen prägen die Qualifikationsphasen, die Hälfte der (erziehungswissenschaftlichen) Verträge an Hochschulen sind mit Stand 2010 befristete (und überwiegend Teilzeit-)Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen,
- Teilzeitstellen sind eher als Regelfall denn als Ausnahme zu bezeichnen,
- wegfallende Qualifizierungs- oder Laufbahnstellen wurden (zumindest bisher) nicht vollständig durch Juniorprofessuren ersetzt,
- für alle Fächer insgesamt gilt: etwa die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, während zwei Drittel der Männer auf Vollzeitstellen sitzt (was bereits als Hinweis auf den Faktor Familienplanung dienen kann),
- die Chancen auf eine Professur werden absehbar eher schlechter als besser, da bis 2017 eine grössere Kohorte emeritiert werde (und zudem der sukzessive Rückbau der Professuren fortschreiten könnte).

In Teilen entspricht die Entwicklung in der Erziehungswissenschaft damit den Entwicklungen auf Bundesebene, insbesondere was die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit und das Verhältnis von Promovierenden und zu besetzenden Professuren angeht. Andere Aspekte, wie bspw. der Rückgang der Professuren, erscheinen als zusätzliche Problemfelder, die zumindest der kritischen Prüfung bedürfen.

Für die Medienpädagogik im speziellen ist das Feld wesentlich schwieriger zu beschreiben, da zum einen keine Vorstudien vorliegen und zum anderen kaum begründet feststellbar ist, von welcher Personengruppe tatsächlich die Rede ist. Medienpädagogik kann als Subdisziplin der Erziehungswissenschaft aufgefasst und betrieben werden, wie es in Deutschland überwiegend innerhalb der DGfE-Sektion Medienpädagogik sowie in Österreich in der gleichnamigen ÖFEB-Kommission der Fall ist. Gleichzeitig gibt es aber andere Fachgesellschaften, Kom-

missionen, Sektionen und Arbeitsgruppen, die sich mit ähnlichen Gegenständen beschäftigen.³

Problematisch ist diese Konstellation für die vorliegende Erhebung aus mehreren Gründen. Erstens konnten auch von den für die Fragestellung relevantesten Gruppen (DGfE-Sektion, ÖFEB-Kommission, SGBF bzw. GMK-Schweiz) keine tragfähigen und aktuellen Angaben für unsere Zielgruppe erfragt werden, zweitens sind viele forschende Mitglieder in mehreren Fachgesellschaften aktiv, da sie sich nicht einer streng definierten Disziplin oder Subdisziplin zugehörig fühlen, und drittens sind nationale Grenzen in Bezug auf institutionelle Affiliation, Mitgliedschaft bei Fachgesellschaften wie auch Teilnahme an Veranstaltungen oder online-Umfragen relativ wenig bedeutsam.

Prekarität und Prekarisierung in der Wissenschaft

Zusammenfassend kann die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses als durch «prekäre Beschäftigungsverhältnisse» gekennzeichnet beschrieben werden. Damit wird die Unsicherheit bezeichnet, die zeitgenössische, post-fordistische Arbeitsbedingungen über weite Strecken markiert (vgl. etwa Dörre u. Neis 2008a): «Dazu zählen Leih- und Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und erzwungene Teilzeitarbeit ebenso wie Mini- oder Midi-Jobs, abhängige Selbständigkeit oder geförderte Arbeitsgelegenheiten («Ein- Euro-Jobs»). Gemeinsam ist den prekären Beschäftigungsformen, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft Existenz sichernd sind» (ebd.).

In der Wissenschaft Beschäftigte sind vielfach mit flexibilisierten, befristeten Teilzeitstellen und hohem Leistungsdruck konfrontiert, befinden sich also in prekären Arbeitsverhältnissen. Allerdings greifen nicht alle Merkmale von prekären «bad jobs» (Artus 2015, 42). So geht wissenschaftliche Tätigkeit tendenziell nicht mit allgemeinen «prekären Lebenslagen» einher, lässt Anerkennung und Sinnstiftung zu, wird gesellschaftlich eher hoch bewertet und ermöglicht die Organisation der Angestellten, um gültige Tarifverträge auszuhandeln. Gründe für diese Besonderheiten mögen einerseits in der positiven Bewertung akademischer Tätigkeiten zu finden sein, andererseits untersteht der Hochschulsektor trotz vieler strukturellen Änderungen nach wie vor mehrheitlich der öffentlichen Verantwortung wie auch einer gewissen «Eigengesetzlichkeit» des wissenschaftlichen Systems. Die Beschäftigungsbedingungen verschieben sich jedoch auch hier sukzessive hin zu atypischen (d. h. befristet und/oder in Teilzeit) Anstellungsverhältnissen, weshalb es treffend erscheint, von «Prekarisierung» als einem anhaltenden Prozess auszugehen (vgl. Dörre u. Neis 2008b, 135 f.).

³ Beispielhaft seien an dieser Stelle die Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK) oder die Fachgruppe Medienpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK) genannt.

An Hochschulen führen befristete Verträge zudem zu einer hohen Fluktuation des wissenschaftlichen Personals und damit zu einer Erschwernis für perspektivische Organisation innerhalb einer Institution (vgl. Artus 2015, 47). Dieser Aspekt spricht nebenbei für die Thematisierung solcher Fragen auf der Ebene von Fachgesellschaften, die vielleicht Konstanten in wissenschaftlichen Karrieren darstellen können. Das hohe Mass an Identifikation und intrinsischer Motivation ist zugleich eine mögliche Erklärung dafür, dass gerade in der Wissenschaft relativ wenig über die Prekarität der eigenen Verhältnisse reflektiert wird und die Bereitschaft zu warten bzw. auf das ferne Ziel Professur hinzuarbeiten entsprechend gross ist, was Dörre und Neis in der Bezeichnung «Geduldige Prekarier?» zum Ausdruck bringen (vgl. 2008a).

Empirische Daten

Um empirische Einblicke in die aktuelle Situation von Wissenschaftlern/-innen in Qualifizierungsphasen im Bereich der deutschsprachigen Medienpädagogik geben zu können, werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse einer online durchgeführten Fragebogen-Untersuchung dargestellt. Die Untersuchung richtete sich an Promovierende, Habilitierende sowie Juniorprofessoren/-innen, welche aus ihrer Perspektive medienpädagogische Forschungsthemen bearbeiten. Auf eine Eingrenzung potentieller Teilnehmer/-innen auf spezifische Fachgesellschaften wurde verzichtet. Das Kriterium zur Beteiligung an der Fragebogen-Untersuchung war hingegen vielmehr das Selbstverständnis der befragten Wissenschaftler/-innen als Medienpädagogen/-innen. Die Untersuchung wurde von uns als Sprechern/-innen der Nachwuchsgruppe der DGfE-Sektion Medienpädagogik konzipiert und im Sommer 2014 durchgeführt.⁴ Im Fokus der Auswertung stehen die folgenden Teilfragen:

- (Wie) sind die befragten Qualifikanden/-innen institutionell angebunden und (wenn ja) in welchen Beschäftigungsformen? Wie zufrieden sind sie mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation?
- Wie zufrieden sind die Befragten mit der Betreuungssituation ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit?
- Wie zufrieden sind die Befragten mit ihrer Work-Life-Balance?

Anlage der Untersuchung

Zur Beantwortung der benannten Fragen orientierten wir uns bei der Konstruktion des Fragebogens an vorliegenden Erhebungen (Jaksztat et al., 2012; KBWN, 2013). Durch insgesamt 60 Fragen, die sich aus Multiple-Choice- und halboffenen Fragen sowie Ratingskalen zusammensetzen, wurden Daten zu verschiedenen Themen-

⁴ Das Sprecher/-innen-Team bestand 2014 aus Sandra Aßmann, Patrick Bettinger, Valentin Dander und Franco Rau.

blöcken erhoben. Diskutiert werden im Folgenden die Themen: soziodemografische Daten, berufliche Tätigkeit, allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit mit Betreuung und institutioneller Unterstützung der Forschung sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. In Abhängigkeit von der jeweiligen Lebens- und Arbeitssituation der Befragten war mitunter nur eine begrenzte Anzahl der Themenblöcke von Bedeutung. Die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Stichprobengrößen bei verschiedenen Fragestellungen werden in der Darstellung der Ergebnisse jeweils expliziert. Es lässt sich davon ausgehen, dass der Rücklauf in Bezug auf die Grundgesamtheit der Untersuchung als solide bezeichnet werden kann, auch wenn die Fallzahl auf den ersten Blick relativ niedrig erscheinen mag.⁵ Auf eine vollständige Zählung medienpädagogischer Lehrstühle und zugehöriger Stellen in den drei untersuchten Ländern musste aus forschungsökonomischen Gründen allerdings verzichtet werden.

Die Einladung zur Teilnahme an der Online-Umfrage erfolgte im ersten Schritt über die digitalen sozialen Netzwerke der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen der DGfE-Sektion Medienpädagogik: (1.) die Facebookgruppe «Medienpädagogik Nachwuchs» (89 Mitglieder zum Zeitpunkt der Erhebung), (2.) die mixxt-Gruppe «medienpaedagogik – Netzwerk der NachwuchswissenschaftlerInnen» (98 Mitglieder zum Zeitpunkt der Erhebung) sowie (3.) der Mailverteiler der Sektion Medienpädagogik der DGfE und der ÖFEB-Kommissionen «Medienpädagogik» und «Emerging Researchers». In einem zweiten Schritt wurde die Einladung zur Umfrage über weitere soziale Netzwerke und einschlägige Plattformen geteilt und verbreitet (z. B. e-teaching.org). Die Daten wurden im Zeitraum vom 23. Juni bis zum 1. August 2014 erhoben. Ausgewertet wurden vollständige sowie teilausgefüllte Datensätze, die mindestens Antworten zu zwei Themenblöcken beinhalteten.

Stichprobenbeschreibung/Charakterisierung der Teilnehmer/innen

Insgesamt nahmen 76 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen an der Befragung teil, von denen nicht alle sämtliche Fragen beantworteten. Die Teilnahme an der Umfrage erfolgte freiwillig, sodass es sich um eine Gelegenheitsstichprobe handelt. Aus der Erhebung allgemeiner soziodemografischer Daten kann die Stichprobe wie folgt charakterisiert werden:

5 Die DGfE-Sektion hatte auf der Mitgliederversammlung am 10. März 2014 von insgesamt 217 Mitgliedern 64 assoziierte, d. h. promovierende Mitglieder. Damit ist die Zahl nicht-professoraler Mitglieder nicht bekannt. In der ÖFEB-Kommission Medienpädagogik waren auf der Homepage im Juni 2015 von 29 Mitgliedern 24 ohne Professoren/-innen-Titel angeführt, zwei davon werden auch in der eigenständigen Kommission der Emerging Researchers gelistet (die insgesamt ebenfalls 29 Mitglieder führt). Von einigen dieser Mitglieder ist zudem die gleichzeitige Mitgliedschaft in der DGfE bekannt. Laut Sprecher/in der jeweiligen Kommission gibt es keine weitere Binnendifferenzierung bzgl. des Qualifikationsstatus der Mitglieder. Von der GMK Schweiz kam auf Anschreiben leider keine Antwort, auf Kontaktaufnahme mit der SGBF wurde aufgrund der nicht bestehenden, thematischen Kommission/Sektion verzichtet.

- 46 weibliche und 30 männliche Teilnehmende,
- das Durchschnittsalter betrug 33 Jahre, wobei die jüngste Person 27 Jahre und die älteste Person 47 Jahre jung war (4 Personen ohne Antwort),
- 68 Teilnehmende kommen aus Deutschland, 4 aus Österreich, 3 aus der Schweiz sowie einem weiterem Land,
- 25 Antwortende haben ein Diplomstudium, 21 einen Masterstudiengang, 20 ein Magisterstudium abgeschlossen (und vier weitere einen österreichischen Magister) sowie 6 Teilnehmende ein Staatsexamen,
- 49 haben keinen Elternteil mit einem Hochschulabschluss, 27 Teilnehmende mindestens einen Elternteil mit Hochschulabschluss,
- 56 befragte Personen verfolgen eine Promotion, 9 Personen eine Habilitation und 3 Personen haben eine Juniorprofessur inne (8 Personen ohne Angabe).

Zufriedenheit mit Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen

Ein zentraler Fragenkomplex widmet sich dem – bereits in Kapitel 2 problematisierten – Thema der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen. Dabei zeigt sich zunächst, dass die Mehrheit der Antwortenden derzeit über ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule bzw. Universität (77,6%) oder anderen Forschungseinrichtung verfügt (6,6%). Im Gegensatz dazu gaben nur acht Personen an, zum Zeitpunkt der Befragung für einen externen Arbeitgeber ohne Forschungsbezug zu arbeiten (10,5%). Weitere fünf Personen verfügten zum Umfragezeitpunkt über kein Beschäftigungsverhältnis (6,6%) und waren stattdessen u.a. in Stipendien- oder Förderprogramme involviert.

Auf die Frage nach ihrem Beschäftigungsstatus bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit zeigt sich zum einen, dass mit 46 Personen die Mehrheit der Antwortenden (60,5%) zum Zeitpunkt der Befragung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt waren. Zum anderen wird aber auch sichtbar, dass die weiteren Befragten zum Teil sehr unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten im Rahmen ihrer Qualifizierungsphase nachgehen (Abb. 2). So finden sich in der Kategorie «Sonstiges» zu einer Konkretisierung von Tätigkeiten und Bezeichnungen wie z. B. Dozenten/-innen, Lektoren/-innen oder Forschungsgruppenleiter/innen. Zum anderen werden die vielfältigen Anstellungsverhältnisse (von wissenschaftlicher Hilfskraft über Lehrbeauftragte/r bis Lehrkraft mit besonderen Aufgaben) noch um weitere Tätigkeitsbereiche wie «Verwaltungsmitarbeiter/in» oder «Trainer/in» erweitert. Die zuletzt genannten beruflichen Tätigkeiten werden dabei nur von aktuell Promovierenden ausgeführt.

Vor dem Hintergrund der (Teil-)Zielstellung der Erhebung und dieses Beitrages, eine empirische Grundlage für die Diskussion über die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlern/-innen in Qualifikationsphasen zu schaffen, ist es aus unser Per-

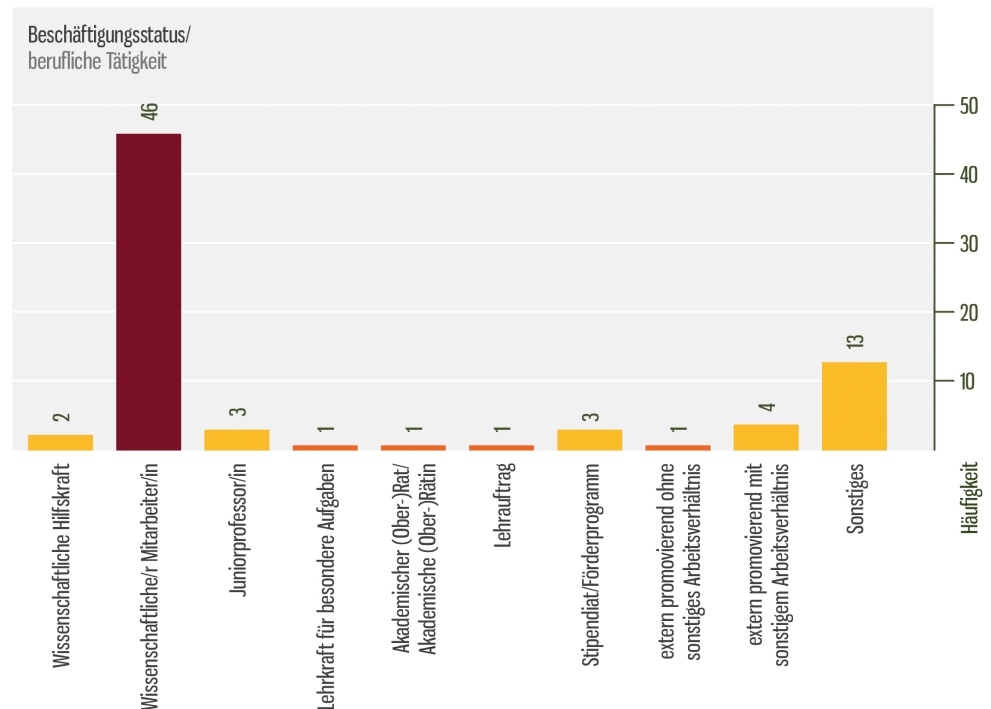


Abb. 2: Überblick Beschäftigungsstatus bzw. berufliche Tätigkeit (nach Fallzahlen bei n=76).

spektive notwendig, die Vielfalt der Arbeitsbedingungen und beruflichen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Um dabei jedoch nicht auf Basis von Einzelfällen an spezifischen Institutionen (hier: Berufstätigkeiten mit geringen Fallzahlen, $n < 5$) auf allgemeinere Aussagen zur Arbeitszufriedenheit bezüglich bestimmter Tätigkeiten schliessen zu müssen, beschränken wir uns für die vertiefende Auseinandersetzung in den Abschnitten 3.4 und 3.5 auf die bereits «relativ privilegierte» Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ($n=46$). In Anlehnung an Rauschenbach et al. (2008) erscheinen uns empirische Erkenntnisse über die Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit dieser Gruppe in der Medienpädagogik zugleich als hilfreich, um in der aktuellen bildungs- und hochschulpolitischen Diskussion präzise und valide argumentieren zu können. Diskussionswürdig sind für uns dabei folgende Aspekte:

- 44 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (95,7 %) gaben an, derzeit in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu stehen. Lediglich zwei Personen (4,3 %) gaben an, einen unbefristeten Vertrag zu haben.
- 18 der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (39,1 %) haben gemäss eigener Aussage einen Arbeitsvertrag, in dem die Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation vorgesehen ist.

- 17 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (37,0%) gaben an, dass ihr Stellenumfang zum Zeitpunkt der Erhebung 50% betrug, 10 weitere (21,7%) gaben an, über einen Stellenumfang von 100% zu verfügen. Im Mittel beträgt der Stellenumfang 69,1% (bei 34 erhaltenen Aussagen).
- 18 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (39,1%) gaben an, in ihrer bisherigen wissenschaftlichen Karriere mehr als einen Arbeitsvertrag gleichzeitig gehabt zu haben.
- 25 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (71,4%) sind bereit für ihre Anstellung den Wohnort zu wechseln und 20 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (57,1%) haben dies bereits mindestens einmal getan (bei nur 35 gegebenen Antworten).
- 45,8 km beträgt die durchschnittliche Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsplatz für die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (bei 34 gegebenen Antworten) wobei ein Kilometer die kürzeste und 350 Kilometer die längste Distanz war.

Zumindest zeigt sich mit Blick auf die zuvor präsentierten Daten, dass weniger als die Hälfte der medienpädagogischen Wissenschaftler/innen in Qualifizierungsphasen derzeit in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die das Schreiben einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit und einen daraus resultierenden Beitrag zum medienpädagogischen Diskurs strukturell unterstützen. Dennoch (oder gerade wegen des Mangels an entsprechenden Stellen) findet sich eine hohe Mobilitätsbereitschaft seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

Auf die Frage nach ihrer Zufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen zeigt sich ein ähnlich ambivalentes Verhältnis (vgl. Tab. 1). Auf einer fünfstufigen, verbalisierten Skala (von (1) «sehr unzufrieden» bis (5) «sehr zufrieden») zeigte

Item	n	Min	Max	Mittel	SD
Soziales Arbeitsumfeld	35	1	5	4,46	0,886
Vielfalt der Aufgaben	35	1	5	4,09	1,011
Anspruch der Tätigkeiten	35	1	5	4,03	0,985
Möglichkeiten zum selbstbest. Arbeiten	35	1	5	4,54	0,886
Berufliche Sicherheit	35	1	5	1,89	1,022
Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten	35	1	5	3,69	0,9
Ausstattung mit Arbeitsmitteln	35	2	5	4,06	0,838
Verhältnis von Forschung und Lehre	32	2	5	3,47	0,803
Planbarkeit der Karriere	34	1	4	1,91	0,965
Zeitaufwand für Verwaltungstätigkeiten	35	1	5	2,94	1,136
Zeitaufwand für Selbstverwaltung/Gremienarbeit	31	1	4	3,06	0,929

Tab. 1: Zufriedenheit der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (n=46) mit aktuellen Arbeitsbedingungen.

sich einerseits, dass die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zufrieden (M=4,54 bei n=35) mit den Möglichkeiten zum selbstbestimmten Arbeiten und mit ihrem sozialen Arbeitsumfeld (M=4,46 bei n=35) sind. Deutlich unzufrieden waren die Antwortenden hingegen mit der Planbarkeit der Karriere (M=1,91 bei n=34) sowie ihrer aktuellen beruflichen Sicherheit (M=1,89 bei n=35). Werden die gegebenen Antworten zu den einzelnen Facetten der Arbeitsbedingungen als Likert-Skala ausgewertet, zeigt sich entsprechend ein ausgeglichenes Verhältnis. So bewerten die Antwortenden ihre allgemeine Zufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen mit «teils/teils» (M=3,39, n=27, CA=0,714, 11 Items).

Zufriedenheit mit der Betreuungssituation

Neben der Zufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen bewerteten die Befragten sieben verschiedene Items zu ihrer Zufriedenheit mit der aktuellen Betreuungssituation (vgl. Tab. 2), in denen die Qualifikationsarbeiten entstehen (von (1) «sehr unzufrieden» bis (5) «sehr zufrieden»). Werden die einzelnen Items als Likert-Skala ausgewertet, wird dabei Zufriedenheit mit der aktuellen Betreuungssituation sichtbar (M=3,81, n=39, CA=0,905, 7 Items). Mit Blick auf die einzelnen Items zeigten sich die höchsten Mittelwerte bei der Unterstützung bei fachlichen und inhaltlichen Fragen (M=3,98 bei n=45) sowie bei der Qualität von Besprechungsterminen und Kolloquien (M=3,95 bei n=46). Die Zufriedenheit mit der Unterstützung bei arbeitsorganisatorischen Fragen (M=3,53 bei n=45) fällt am geringsten aus.

Item	n	Min	Max	Mittel	SD
Fachliche und inhaltliche Fragen	45	1,00	5,00	3,98	1,18
Arbeitsorganisatorische Fragen	45	1,00	5,00	3,53	1,2
Häufigkeiten von Besprechungsterminen	46	1,00	5,00	3,76	1,06
Häufigkeiten von Kolloquien	45	1,00	5,00	3,87	1,16
Qualität von Besprechungsterminen/ Kolloquien	46	1,00	5,00	3,98	1,2
Unterstützung beim Zugang zur wissen- schaftlichen Community	45	1,00	5,00	3,62	1,35
Sonstige Unterstützung durch Betreu- ungsperson	42	1,00	5,00	3,95	1,08

Tab. 2: Zufriedenheit mit der aktuellen Betreuungssituation von allen Befragten.

In Abhängigkeit davon, ob das Betreuungsverhältnis auch dem Arbeitsverhältnis entspricht, haben sich ferner Differenzen in der Bewertung der Zufriedenheit mit der Betreuungssituation gezeigt. Im Vergleich der Mittelwerte findet sich eine leicht höhere Zufriedenheit bei allen Fragen bei jener Gruppe von Wissenschaftlern/-innen die auch für ihre Betreuungspersonen arbeiten (M1). Diese Differenz ist mini-

mal hinsichtlich der Zufriedenheit mit fachlichen und inhaltlichen Fragen (M1=4,09 zu M2=3,90) und maximal hinsichtlich der Zufriedenheit bei der Unterstützung zum Zugang zur wissenschaftlichen Community (M1=3,96 zu M2=3,33). Allerdings erwiesen sich keine Unterschiede als signifikant.

Work-Life-Balance

Als dritter Themenkomplex interessierte uns die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrem aktuellen Verhältnis zwischen Arbeit und Leben im Sinne einer «Work-Life-Balance» (vgl. Tab. 3). Dafür wurden die Antwortenden u.a. gebeten, ihre Zufriedenheit auf einer fünfstufigen, verbalisierten Skala (von (1) «sehr unzufrieden» bis (5) «sehr zufrieden») zu bewerten. In der Auswertung der quantitativen Daten zeigte sich aber keinesfalls ein unzufriedenes Bild. Zu unserer Überraschung wurde beispielsweise die Frage nach der «Familienfreundlichkeit der eigenen Tätigkeit» der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (n=30) mit «teils/teils» (M=3,16, SD=1,12) bewertet. Die Möglichkeiten zu Selbstbestimmung von Arbeits- und Freizeit wurden ferner mit «zufrieden» bewertet (M=4,04, SD=0,93).

Item	n	Min	Max	Mittel	SD
Work-Life-Balance im Allgemeinen	33	1	5	3,30	1,13
Familienfreundlichkeit meiner Tätigkeit	30	1	5	3,16	1,12
Selbstbestimmung über Arbeits- und Freizeit	33	2	5	4,12	0,93
Flexibilitätsanforderungen	33	2	5	3,81	0,88
Mobilitätsanforderungen	33	1	5	3,52	1,03
Umfang der Arbeitszeit	33	2	5	3,39	0,93

Tab. 3: Zufriedenheit der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (n=46) mit der aktuellen Work-Life-Balance.

Im Gegensatz dazu wird die «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» in offenen Antwortmöglichkeiten des Fragebogens («Was würden Sie gerne an Ihrer Situation/ an den Förderstrukturen verbessern?») vereinzelt stark problematisiert, wie das folgende Zitat belegt:

[...] was insbesondere uns Frauen aus der Kurve haut – und da spielen Mobilität, Bereitschaft Wohnorte zu wechseln, Kurzzeitverträge mit rein – die Planungssicherheit ist zu gering, um eine Familie zu verpflanzen und im wissenschaftlichen Mittelbau gibt es kaum Hebel hier kompensatorisch etwas an Strukturen zur Verfügung zu stellen. 5 Kinder wurden bei uns im Bereich in den letzten drei Jahren geboren, 5 mal wurden die Rechte (kostenneutrale Verlängerung um die Zeit des Mutterschutzes) ausgehebelt ohne rechtliche Handhabe für die Betroffenen [...].

Diskussion

Für die folgende Auswertung bleibt zu beachten, dass aufgrund der niedrigen Fallzahlen in den betreffenden Items keine tragfähigen vergleichenden Aussagen zu den D-A-CH-Ländern gemacht werden können.⁶ Vielmehr möchten wir stattdessen die «deutschsprachige Medienpädagogik» als eine Klammer begreifen, im Rahmen derer die vorliegende Untersuchung Geltungsanspruch erheben kann. Wie die Ergebnisse unserer Erhebung zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medienpädagogik gezeigt haben, finden sich zudem in vielen Punkten Entsprechungen zur generellen Situation des «wissenschaftlichen Nachwuchses» im deutschsprachigen Raum. Dies trifft auf die positiven wie auch auf die problematischen Aspekte des Berufs zu.

Mit Blick auf die Möglichkeiten des selbstbestimmten Arbeitens, der Auseinandersetzung mit vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben im Berufsalltag und dem sozialen Arbeitsumfeld zeigen sich aus der Perspektive der Befragten die Stärken des Berufs. Auch die Betreuungssituation in den Qualifizierungsphasen empfinden viele als zufriedenstellend. Auf der anderen Seite werden auch in der Medienpädagogik Probleme deutlich, die den wissenschaftlichen Nachwuchs disziplinübergreifend betreffen: Die mangelnde berufliche Sicherheit und Planbarkeit der Karriere werden als problematisch eingestuft. Dies alles ist vor dem Hintergrund einer hohen «Investitionsbereitschaft» in den Beruf zu sehen, die sich bspw. in Form einer Inkaufnahme weiter Wegstrecken zum Arbeitsort, einem (potenziellen) Wohnortwechsel (trotz überwiegend befristeter Arbeitsperspektiven) und dem Abfinden mit Teilzeitverträgen zeigt. Die vorliegenden Daten können – besonders hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Familie bzw. Work-Life-Balance im Kontrast zu den generellen Zufriedenheitswerten – somit durchaus als ambivalent charakterisiert werden. Die Frage, inwieweit die relativ hohe Zufriedenheit der Befragten auf die hohe intrinsische Motivation und eine geringe Reflexion der eigenen, prekären Beschäftigungssituation zurückzuführen sei, muss auch am Ende dieses Beitrags offen gelassen werden.

Auffällig erscheint, dass knapp zwei Drittel der Befragten angaben, dass kein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt. In der Medienpädagogik scheinen sich demnach verhältnismässig viele Bildungsaufsteiger/innen wissenschaftlich weiterzuqualifizieren. Betrachtet man bspw. die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, so zeigt sich, dass nur 44 % der befragten Studierenden in Deutschland Bildungsaufsteiger sind (Middendorff et al., 2013, 84). Mit Blick auf die Untersuchung des BMBF (2006, 5) kann angenommen werden, dass sich der Anteil der Bildungsaufsteiger im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses noch

⁶ Zudem sahen wir uns aus forschungsethischen Gründen verpflichtet, keine detaillierte Auswertung der 4 österreichischen Teilnehmer/innen der Befragung vorzunehmen. Zu leicht können Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

weiter verringert. Insofern kann die Abweichung im Bereich der Medienpädagogik als gegenläufige Tendenz zur Reproduktion von Ungleichheit im Bildungssystem gesehen werden, wobei sich dieser Aspekt auf Basis der vorliegenden Daten nur grob abzeichnet und eingehender untersucht werden müsste.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Ergebnisse zwar keinen aussergewöhnlich grossen Anlass zur Sorge geben, aber dennoch deutlich zeigen, dass die Prekarisierung der Phasen wissenschaftlicher Karrierewege auch vor der Medienpädagogik nicht haltmacht. Fatal wäre sicherlich, sich mit den Entwicklungen einzurichten und in Kauf zu nehmen, dass die Bedingungen im Wissenschaftssystem sich so entwickelt haben, zumal offenkundige Schief lagen bestehen. Wie anhand der Erhebung deutlich wird, betreffen Veränderungen des Wissenschaftssystems in den letzten Jahren und damit zusammenhängende Herausforderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch die Medienpädagogik im deutschsprachigen Raum. Wie in der Petition «Für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft!»⁷ vermerkt, gibt es – zumindest innerhalb der DGfE – keinen verbrieften, offiziellen Weg der Vertretung von Wissenschaftlern/-innen in Qualifikationsphasen. Die existierenden Unterstützungsmechanismen greifen v.a. auf inhaltlicher (Posterawards, Summerschools, Dissertationspreise etc.), aber nicht die Arbeitsbedingungen betreffender Ebene. In der Folge bedeutet das auch, dass die Interessen dieser Personengruppe auf hochschulpolitischer Ebene so gut wie nicht vertreten werden. Insofern scheint es wichtig, dass auch vonseiten der Medienpädagogik als Ganzes, d. h. von Akteuren/-innen auf allen Ebenen und über alle Qualifikationsphasen hinweg, Problemlagen thematisiert werden und zudem eine verstärkte Beteiligung am bildungspolitischen Diskurs stattfindet. Auch ein Überdenken der bisherigen Supportstrukturen scheint angebracht, bedenkt man, dass sich Fördermöglichkeiten häufig an Promovenden/-innen richten und Post-Docs tendenziell weniger bedacht werden.⁸

Es stellt sich nicht nur die Frage, welche Auswirkung eine mögliche Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse für die einzelnen Wissenschaftler/innen in Qualifikationsphasen haben kann, sondern auch die Bedeutung dieser Entwicklung für die Disziplin an sich muss kritisch reflektiert und untersucht werden. Der (empirisch schwer zu erbringende) Nachweis über den Zusammenhang zwischen der Arbeits- und Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses und Fragen, die bspw. die Qualität von Forschung und Lehre betreffen, könnte ein weiterer Schritt

7 Online verfügbar unter: <https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeits-und-beschaeftigungsbedingungen-in-der-erziehungswissenschaft> [2015-12-09].

8 Mit Blick auf Vertretungsstrukturen kann hier positiv ergänzt werden: In der DGfE-Sektion Medienpädagogik wurde im Rahmen des DGfE-Kongresses in Kassel 2016 erstmals eine Vertreterin der Qualifikanden/-innen und des Jungen Netzwerks Medienpädagogik in den Sektionsvorstand gewählt. Auch wenn damit auch weiterhin kein verbrieftes Recht einhergeht, kann diese Entscheidung als ein deutliches Unterstützungssignal der Sektionsmitglieder gewertet werden.

sein, welcher die Grundlage für eine Verbesserung des Wissenschaftssystems und der darin involvierten Akteure/-innen schafft. Die vorgelegte Erhebung kann vor diesem Hintergrund als ein erster Schritt betrachtet werden, sich diesen Fragen zu nähern.

Literatur

- Artus, Ingrid. 2015. «Prekär und widerständig: ‹Zum Zuschlagen brauchst du paar feste Meter zum Stehn›.» *LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis* (1): 40–47. <http://www.zeitschrift-luxemburg.de/prekaer-und-widerstaendig/>.
- Blasse, Nina und Doris Wittek. 2014. «Die Situation des wissenschaftlichen ‹Nachwuchses› im Fach Erziehungswissenschaft – 2014 revisited.» *Erziehungswissenschaft* 25 (48): 59–72. <http://budrich-journals.de/index.php/ew/article/viewFile/19144/16663>.
- Briedis, Kolja, Steffen Jaksztat, Julia Schneider, Anke Schwarzer und Mathias Winde. 2013. *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme*. Hannover: HIS (Forum Hochschule). http://www.dzhw.eu/pdf/22/projektbericht_personalentwicklung.pdf.
- Dörre, Klaus und Matthias Neis. 2008a. «Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren.» *Forschung & Lehre* 15: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=145>.
- Dörre, Klaus und Matthias Neis. 2008b. «Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft.» In *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*, hrsg. v. Stephan Klecha u. Wolfgang Krumbein, 127–142, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dubach, Philipp. 2014. *Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven*. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Berlin: SBFI. <http://tiny.cc/6gjo6x>.
- Eidgenössisches Departement des Innern (EDI) und das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF). Nationale Forschung. 2012. *Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Schweiz. Zusatzbericht. (Beratung der BFI-Botschaft 2013–2016)*. <https://www.parlament.ch/centers/documents/de/zusatzbericht-wiss-nachwuchs-wbk-s-2012-d.pdf>.
- Heid, Helmut. 2009. «Promovieren fördern – Promovierende fordern.» *Erziehungswissenschaft* 20 (39): 105–134. http://www.pedocs.de/volltexte/2010/2522/pdf/Heid_Promovieren_foerdern_Promovierende_fordern_2009_D_A.pdf.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK). 2014. «Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer

- Karrierewege neben der Professur.» Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014. <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/>.
- Jaksztat, Steffen, Nora Pressler und Kolja Briedis. 2012. *Promotionen im Fokus: Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. Hannover: HIS. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf.
- Jaksztat, Steffen, Nora Schindler und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren: Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (KBWN). 2013. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann. http://buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf.
- Kuckartz, Udo und Dieter Lenzen. 1994. «Daten zur Stellensituation in der deutschen Erziehungswissenschaft und zu den Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses.» *Erziehungswissenschaft* 5 (9): 130–143.
- Kuckartz, Udo und Dieter Lenzen. 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.» *Erziehungswissenschaft* 1 (2): 7–23.
- Middendorff, Elke, Beate Apolinarski, Jonas Poskowsky, Maren Kandulla und Nicolai Netz. 2013. *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*. Berlin: BMBF. http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf.
- Österreichischer Wissenschaftsrat (ÖWR). 2007. *Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Österreich*. Wien: Österreichischer Wissenschaftsrat. http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Empfehlungen_Nachwuchsfoerderung.pdf.
- Österreichischer Wissenschaftsrat (ÖWR). 2010. *Wissenschaftliche Karriere und Partizipation: Wege, Irrwege, Auswege*. Wien: Österreichischer Wissenschaftsrat. http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Beilage_Wiener_Zeitung_Endversion.pdf.
- Rauschenbach, Thomas, Klaus-Jürgen Tillmann, Rudolf Tippelt und Horst Weißhaupt. 2008. «Datenreport 2008: Die Lage der Erziehungswissenschaft im Spiegel der Statistik.» *Erziehungswissenschaft* 19 (36): 77–86.

- Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR). 2013. *Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft: Stellungnahme und Empfehlung des SWTR*. Bern: Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat. http://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/web_nachwuchsfoerderung_dt.pdf.
- Thole, Werner. 2012. «Datenreport Erziehungswissenschaft 2012.» *Erziehungswissenschaft* 23 (44): 88–89. http://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Zeitschrift_Erziehungswissenschaft/EW_44.pdf.
- Wanka, Johanna. 2015. «Nachjustieren ist mir zu wenig.» Interview mit Martin Spiewak für *Die Zeit*. Zugriff 21.12.2015. <http://www.zeit.de/2015/19/johanna-wanka-kritik-an-initiativen>.
- Zaussinger, Sarah, Lukas Dünser und Angelika Grabher. 2012. *Studierende im Doktorat: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2011*. (Projektbericht) Wien: Institut für Höhere Studien (IHS). http://www.equi.at/dateien/Studierende_im_Doktorat_fina.pdf.