

Werner Wirth / Jörg Matthes / Ursina Mögerle / Elizabeth Prommer

## Traumberuf oder Verlegenheitslösung?

Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft

### 1 EINLEITUNG

Nicht nur aktuelle hochschulpolitische Veränderungen wie die Einrichtung von Junior-Professuren (vgl. BMBF 2002), sondern auch die in jüngster Zeit verstärkte Diskussion um das Fachverständnis von Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft (vgl. u. a. Brosius 2000; Peiser/Hastall/Donsbach 2003; Ruhrmann u. a. 2002; Theis-Berglmair/Kohring 2000; Wirth 2000) werfen neue Fragen hinsichtlich der Gestaltung und Förderung von akademischen Karrieren im Fach auf. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs – unter »Nachwuchs« werden üblicherweise alle nicht-professoralen Beschäftigten in Lehre und Forschung verstanden – kommt in dieser Diskussion eine besondere Bedeutung zu, denn er macht – überspitzt formuliert – die Zukunft des Faches aus. Hinzu kommt, dass nahezu vier Fünftel der Forschungsaktivitäten und zwei Drittel der Lehraktivitäten an den Universitäten von nicht-professoralen Wissenschaftlern bestritten werden. Deren Zahl hat sich in den letzten drei Jahrzehnten verneunfacht, die Zahl der Professoren hingegen »nur« vervierfacht (vgl. Enders 1998: 64). Darüber hinaus trägt der wissenschaftliche Nachwuchs durch eigene Forschungstätigkeiten nicht nur zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt bei, sondern auch zur thematischen und methodischen Ausrichtung des Faches. Bei der Förderung des Nachwuchses fällt die Gestaltung der Promotionsphase besonders ins Gewicht (vgl. HRK 1996; WR 2002). Während dieser Zeit erwerben die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Fertigkeiten und Kompetenzen, auf denen eine weitere wissenschaftliche Karriere fußt. Zudem ist die Promotionsphase ausschlaggebend für die Entscheidung, auf Dauer in der Wissenschaft bleiben zu wollen.

Nach den »Empfehlungen zur Doktorandenausbildung« des Wissenschaftsrates (vgl. WR 2002) und einem Bericht der Hochschulrektorenkonferenz zum Promotionsstudium (vgl. HRK 1996) sowie den Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates zur Förderung von Doktoranden (vgl. SWTR 2001; 2003) besteht noch immer der Bedarf, die Doktorandenausbildung in Deutschland und auch in der Schweiz gründlich zu reformieren. Diese zumeist auf traditionelle Fächer bezogenen Überlegungen sind gleichermaßen relevant für die – oft als »jung« bezeichneten – Disziplinen Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. Über die Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in diesem

---

Dr. Werner Wirth ist ordentlicher Professor für Empirische Kommunikations- und Medienforschung und Jörg Matthes und Ursina Mögerle sind wissenschaftliche Assistenten am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich (IPMZ). Dr. Elizabeth Prommer ist akademische Mitarbeiterin an der Hochschule für Film und Fernsehen (HFF) Potsdam-Babelsberg.

Wissenschaftszweig ist bisher vergleichsweise wenig bekannt (vgl. aber Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a, b; Peiser/Hastall/Donsbach 2003). Die vorliegende Studie, die finanziell von der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPK) und der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM) unterstützt wurde, setzt es sich zum Ziel, eine erste umfassende Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses *bis zur Promotion* in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft zu leisten. Im Vordergrund steht hierbei der »Weg in die Wissenschaft«, d. h. die Beweggründe für eine wissenschaftliche Laufbahn, die dabei empfundenen Hürden und Probleme sowie die Vorstellungen des Nachwuchses über die Ausgestaltung der eigenen Karriere. Darüber hinaus fragt die Studie nach Arbeitsgestaltung, beruflicher Zufriedenheit, internationaler Orientierung und Forschungsschwerpunkten des Nachwuchses. Aufgrund der Fülle der Resultate werden hier nur zentrale Befunde dargestellt. Eine geschlechtsspezifische Auswertung sowie eine spezielle Bestandsaufnahme für die Schweiz erfolgen an anderer Stelle (vgl. Mögerle/Matthes/Wirth in Vorb.; Prommer u. a. in Vorb.).<sup>1</sup> Hier geben wir zunächst einen Überblick über bisherige Nachwuchsstudien (Kap. 2). Anschließend schildern wir das Ziel und den Aufbau der Untersuchung (Kap. 3) und stellen die Ergebnisse dar (Kap. 4). Schließlich werden die Ergebnisse in ihrer Bedeutung für die Zukunft des Fachs diskutiert (Kap. 5).

## 2 ZUR SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES BIS ZUR PROMOTION

In den 90er Jahren wurde in einer ganzen Reihe von Untersuchungen an deutschen und ausländischen Hochschulen die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Hochschullehrer beleuchtet (vgl. Enders 1996, vgl. auch 1998, 1999, 2000; Enders/Teichler 1997; Hammer/Lähmann 1995; Lacy/Sheehan 1997; Lévy/Roux/Gobet 1997; Santiago/Einarson 1998; Schaeper 1995). Beispielsweise befragte Enders (1996; vgl. auch 1998) im Jahr 1992 unter anderem 746 wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen an westdeutschen Universitäten. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Befragung lag bei 30,6 Jahren; 22% der Befragten waren Frauen; nur 6% bezeichneten sich allerdings als Sozial- und 9% als Kulturwissenschaftler. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass nichtforschungsbezogene Aufgaben wie Lehre oder akademische Selbstverwaltung als eher hinderlich für die eigenen Qualifikationsarbeiten erachtet werden. Darüber hinaus sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Vergleich zu Professoren und zu Kollegen in anderen Ländern (vgl. Enders/Teichler 1997) ausgesprochen unzufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Trotz des positiv erachteten Forschungsbezuges ihrer Tätigkeit und der Zufriedenheit mit Ausstattung und Ressourcen für die eigene Arbeit verweisen die Nachwuchswissenschaftler/innen auch auf gewichtige Nachteile ihrer Tätigkeit: Zentral sind hierbei vor allem Probleme wie Beschäftigungsunsicherheit, eingeschränkte Autonomie und Mitsprachemöglichkeiten sowie eine verbreitete Unzufriedenheit mit der beruflichen Position (vgl. Enders 1998: 69). Das Prinzip des »Aufsteigens oder Aussteigens«, der pyra-

<sup>1</sup> Zudem können alle dargestellten deskriptiven Ergebnisse in einem ausführlichen, kommentierten Tabellenband nachgeschlagen werden (Wirth u. a. 2005).

midale Aufbau der Lehrstühle, die geringe Sicherheit, jemals eine Professur zu erreichen, und eine deutliche Prestigezäsur zwischen professoralen und nicht-professoralen Wissenschaftlern sind ebenso für diese negative Einschätzung verantwortlich. Dennoch zeigen die Befragten ein deutliches Karrierebewusstsein, so dass eine wissenschaftliche Laufbahn als gleichermaßen attraktiv *und* unbefriedigend wahrgenommen wird (vgl. Enders 1996: 242). Auch die Untersuchung von Schaeper (1995) zeigt, dass zum einen über Stress und Belastung geklagt wird – die durchschnittliche Arbeitszeit von Nachwuchswissenschaftler/innen liegt im Semester bei 51,1 Stunden pro Woche<sup>2</sup> –, andererseits wird aber auch über eine hohe Arbeitsmotivation berichtet.

Einen etwas anderen Aspekt beleuchtet die Befragungsstudie von Lévy/Roux/Gobet (1997), die von der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK), dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und dem Schweizerischen Wissenschaftsrat (SWR, heute SWTR) in Auftrag gegeben wurde. Diese Untersuchung beschränkte sich auf die drei Disziplinen Biologie, Geschichte und Betriebswirtschaftslehre; dafür umfasste sie praktisch alle universitären Hochschulen der Schweiz. Die Studie, die zwischen unterem Mittelbau (d. h. Personen, die im Allgemeinen auf ein Doktorat hinsteuern) und oberem Mittelbau (Personen, die in der Regel promoviert haben und meistens an der Universität geblieben sind, weil sie eine akademische Laufbahn anstreben) unterscheidet, ermittelte einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad im unteren Mittelbau von 63% und im oberen von 43%. Die Angehörigen des Mittelbaus sind hauptsächlich in Forschung und Lehre tätig. Während der untere Mittelbau die Hälfte seiner Zeit der Forschung widmet, wendet der obere vergleichsweise weniger Zeit für die Forschung und mehr für die Lehre auf. Identität und Situation des unteren und oberen Mittelbaus unterscheiden sich: Angehörige des unteren Mittelbaus erachten ihren Status als vorübergehend und sind aus diesem Grunde auch bereit, finanzielle Einbußen zu akzeptieren. Ihre Reformwünsche laufen vor allem darauf hinaus, günstige Bedingungen für ihre Forschungstätigkeit zu schaffen, die im Zentrum des Ausbildungsprozesses steht. Der obere Mittelbau dagegen ist bestrebt, seine oft versteckten Leistungen hervorzuheben, und bemüht sich um Verankerung in die universitäre Institution. Diesen Nachwuchswissenschaftlern liegt vor allem daran, ihre Stellen zu sichern und/oder längerfristig eine feste Anstellung innerhalb der Hochschulinstitution zu erlangen. Die Studie mündet in eine Reihe von Vorschlägen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Laut den Autoren muss eine Revision der Funktionen des Mittelbaus zum einen den Ausbildungscharakter des unteren Mittelbaus stärker hervorheben und zum anderen die beruflichen Qualifikationen wie auch die realen Leistungen des oberen Mittelbaus anerkennen, dessen Ausbildung im Prinzip abgeschlossen ist. Zudem solle die Betreuung der Dissertation durch eine Doktorandenausbildung verbessert werden. Da die Lehre eine zentrale Aufgabe des Mittelbaus ist, sei es generell sinnvoll, den Mittelbau auch pädagogisch und didaktisch auszubilden. Ferner gelte es, zusätzlich zur Professur weitere akademische Laufbahnen zu schaffen.

Die Beweggründe und die Motive für einen Beruf an der Universität werden u. a. in der bundesweit durchgeführten fächerübergreifenden THESIS-Befragung beleuchtet. In dieser Studie wurden im Jahr 2004 knapp 10.000 Personen befragt – davon aber nur 5% aus den Sozialwissenschaften (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005). Als Hauptbeweg-

<sup>2</sup> Die von Professoren liegt bei rund 60 Stunden (vgl. Schaeper 1995: 141).

grund nennen die Befragten die wissenschaftliche Neugier, also das Interesse an der Forschung bzw. an einem konkreten Thema und die Begeisterung für die Theorien und die Methoden des jeweiligen Faches. Eine Verlegenheitslösung, so das Fazit der Autoren, ist die Promotion keinesfalls.

Erste Erkenntnisse über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikationswissenschaft finden sich in der Studie von Fröhlich/Holtz-Bacha (1993a, b; 1995). Die schon im Sommer 1991 durchgeführte Befragung von Dozentinnen und Dozenten in der Kommunikationswissenschaft, Publizistik und Journalistik in Deutschland berücksichtigte alle Studiengänge, »in denen man Kommunikationswissenschaft/Publizistik als Haupt-, Neben- oder Spezialfach oder Journalistik in einem grundständigen oder Ergänzungsstudiengang« studieren konnte (Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a: 33). Insgesamt wurden in dieser Untersuchung 153 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der wissenschaftlichen Hilfskraft bis zum Professor befragt.<sup>3</sup> Immerhin die Hälfte der Befragten waren wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. Die Ergebnisse zeigen, dass 54% der Nachwuchskräfte von einem Professor oder einer Professorin eine Stelle angeboten wurde – nur ein Drittel hat sich aktiv um eine eigene Stelle bemüht. Die meiste Arbeitszeit verwenden die kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchskräfte für die Lehre, 18% der Zeit widmen sie der Forschung und Projektarbeit, 16% nehmen Verwaltung, 13% Studienberatung/Betreuung, 11% Arbeitsgespräche mit Kollegen, 9% Publizieren und 2% sonstige Tätigkeiten in Anspruch. Was die Berufszufriedenheit betrifft, so zeigt die Studie ein eher heterogenes Bild: Zum einen würden sich über die Hälfte der damals Befragten erneut für denselben Beruf entscheiden. Am Beruf positiv beurteilt wurden nämlich die freie Wahl der Forschungsthemen, die hohe Zeitflexibilität, der Umgang mit den Studierenden, die berufliche Autonomie und die Kollegialität bzw. das gute Arbeitsklima. Zum anderen gaben die Befragten an, dass ihre Erwartungen an den Beruf nicht umfassend erfüllt seien. Sie bemängelten vor allem knappe Stellenpläne, fehlende Mittel für Hilfskräfte, hohe Studierendenzahlen, einen großen Verwaltungsaufwand, zu wenig Zeit für Forschungstätigkeiten, schlechte Raumausstattung und schlechter Bibliotheksbestand, zu viel Arbeit sowie schlechte Bezahlung. So verwundert es auch wenig, dass immerhin 70% der Befragten sich durchaus vorstellen konnten, auch aus der Hochschule auszusteigen und einen anderen Beruf zu wählen. Obwohl die Studie keine getrennte Auswertung für den wissenschaftlichen Nachwuchs bis zur Promotion vorlegt, liefert sie doch erste Hinweise auf die Situation des Nachwuchses. Allerdings lassen sich keine spezifischen Aussagen über Berufsmotivation, Ausbildungs- und Förderungsmöglichkeiten und Karriereplanung der Nachwuchskräfte ableiten. Auch aus der ersten umfassenden Mitgliederbefragung der DGPK im Jahr 2003 (vgl. Peiser/Hastall/Donsbach 2003) sowie der von Meyen (2004) vorgelegten Analyse der Professorenkarrieren bzw. der Stellensituation in der Kommunikationswissenschaft geht wenig über die berufliche Situation des Nachwuchses hervor. Vor allem die Frage, was Nachwuchswissenschaftler/innen für eine akademische Karriere motiviert, wurde in der bisherigen Forschung nur teilweise beantwortet.

<sup>3</sup> Die Grundgesamtheit aller Wissenschaftler/innen schätzten die Autorinnen auf 250, angeschrieben wurden 205 (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993: 33).

### 3 ZIELE UND AUFBAU DER UNTERSUCHUNG

Nicht nur der verhältnismäßig geringe Kenntnisstand über die Situation der Nachwuchskräfte, sondern auch die rasante Entwicklung des Faches in den letzten zehn Jahren lässt eine Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses geboten erscheinen (vgl. hierzu Wirth 2000). An den einzelnen Instituten und Fachbereichen herrscht nach wie vor ein großer Andrang von Studierenden, so dass – im Vergleich zu der Studie von Fröhlich/Holtz-Bacha (1993a) – möglicherweise von einer zunehmenden Belastung des gesamten Lehrpersonals auszugehen ist (vgl. Brosius 2000: 9; Jarren 2000: 10). Anhand einer Vollerhebung der Doktorandinnen und Doktoranden in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft soll ein umfassender Einblick in die Berufssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses gewährt werden. Die Befragung erfolgt nicht nur an deutschen Lehrstühlen, sondern auch an deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Instituten in der Schweiz sowie in Österreich.

Aus den oben berichteten empirischen Ergebnissen und der derzeitigen Fachsituation lassen sich für die Untersuchung folgende drei Hauptfragestellungen ableiten:

1. *Wie ist die Berufssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach bzw. wie lassen sich Arbeitszeiten, Beschäftigungssituation, Karrierevorstellungen, Berufszufriedenheit sowie Fach- und Publikationsaktivitäten beschreiben?*
2. *Wie unterscheiden sich die Institute bzw. Lehrstühle der teilnehmenden Länder Deutschland, Schweiz und Österreich?*
3. *Aus welchen Gründen entscheiden sich die Nachwuchskräfte für den Beruf des wissenschaftlichen Mitarbeiters bzw. der wissenschaftlichen Mitarbeiterin? Lassen sich verschiedene Typen (Motiv-Cluster) von Nachwuchskräften ausmachen?*

Die Auswahl der Befragungsinstrumente orientierte sich an bereits durchgeführten Mitarbeiterbefragungen an Hochschulen (August/Waltman 2004; Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a; Enders 1996; Hagedorn 2000; Lacy/Sheehan 1997; Santiago/Einarson 1998; Schaeper 1995). Die Befragung sollte geschlechtsneutral durchgeführt werden, das heißt, alle Fragen richten sich neutral an beide Geschlechter. Geschlechtsspezifische Fragen sowie Fragen zur Nachwuchsförderung (z. B. Frauenförderung) wurden so formuliert, dass sie prinzipiell von beiden Geschlechtern beantwortet werden konnten. Die Recherche der Nachwuchskräfte erfolgte per Internet auf Grundlage bisheriger Studien (Ruhrmann u. a. 2002; Wirth 2000) sowie unter Berücksichtigung des Handbuchs der Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland, Österreich, Schweiz (vgl. Schweizer 2004).<sup>4</sup> Dabei wurden die Internetseiten aller Universitäten der drei Länder untersucht. Gesucht waren alle kommunikations- und medienwissenschaftlichen Haupt- und Nebenfachstudiengänge.<sup>5</sup> Da sich eine adäquate inhaltliche Eingrenzung relevanter wissenschaftlicher Einrichtungen aufgrund der Vielfalt medien- und

<sup>4</sup> Als weitere Orientierung wurden die Zusammenstellungen unter [www.dgpuk.de](http://www.dgpuk.de), [www.rrz.uni-hamburg.de/GfM/](http://www.rrz.uni-hamburg.de/GfM/), [www.werner-wirth.de/ww\\_d\\_inst.htm](http://www.werner-wirth.de/ww_d_inst.htm) sowie [www.wiso.uni-koeln.de/medien/links/medien-wissenschaften.htm](http://www.wiso.uni-koeln.de/medien/links/medien-wissenschaften.htm) herangezogen (Stand 15.05.2004).

<sup>5</sup> Verworfen wurde die Möglichkeit, nur Mitarbeiter/innen an Hauptfachstudiengängen zu befragen. Zum einen gibt es in Österreich und in der Schweiz nur sehr wenige Hauptfachstudiengänge, zum anderen finden sich auch in Deutschland prominente Nebenfachstudiengänge, aus denen in der Vergangenheit durchaus wissenschaftlicher Nachwuchs rekrutiert wurde (z. B. Nürnberg).

kommunikationswissenschaftlicher Studiengänge als schwierig erweist (vgl. Wirth 2000: 36-37), haben wir eine Einengung nach formalen Auswahlkriterien vorgenommen. In diesem Sinne wurden sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlich ausgerichtete universitäre Studiengänge, nicht aber Fach- oder Filmhochschulen berücksichtigt – nicht zuletzt um eine Abgrenzung der wissenschaftlichen von einer eher berufsbildenden Ausrichtung zu gewährleisten. Als kommunikations- oder medienwissenschaftliche Studiengänge wurden jene gewertet, die im Titel einen klaren Bezug zum Fach erkennen lassen. Die wichtigsten Schlagwörter waren: Medien, Kommunikation, Journalismus, Film. Medienpsychologische Lehrstühle an psychologischen Instituten blieben unberücksichtigt. Die Studiengänge konnten an sozialwissenschaftlichen, philosophischen, kulturwissenschaftlichen, aber auch an wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten angesiedelt sein. In einem ersten Schritt untersuchten wir Fakultätsseiten aller Universitäten in den drei Ländern nach entsprechenden Studiengängen, Instituten, Lehrstühlen oder Professuren. Selbst wenn ein Studiengang gefunden wurde, suchten wir trotzdem noch die anderen Fakultäten ab, da filmwissenschaftliche und kommunikationswissenschaftliche Studiengänge gleichzeitig an einer Universität vorhanden sein können. Ausgeschlossen wurden Studiengänge für Interkulturelle Kommunikation, Informatik- und Technikstudiengänge sowie genuine wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge und Fächer (Medieninformatik, Kommunikationstechnik, Medientechnik etc.). Bei schwer zuzuordnenden Studiengängen (z. B. filmwissenschaftliche) wurde geprüft, ob sie wirklich Themen der medial vermittelten Kommunikation behandeln. Kriterium für die Aufnahme war, dass entsprechende Lehrveranstaltungen vorhanden sind (z. B. nicht ausschließlich theaterwissenschaftliche). Bei Verbundstudiengängen – d. h. Studiengängen, zu denen mehrere Institute Lehrveranstaltungen beisteuern (z. B. Soziologie, Germanistik und Kommunikationswissenschaft) – befragten wir nur die Mitarbeiter des fachbezogenen Lehrstuhls. Insgesamt konnten wir so die E-Mail-Adressen von 533 Nachwuchskräften ermitteln. In einem zweiten Schritt wurden diese im Juni 2004 per Mail angeschrieben.<sup>6</sup> Die Mail enthielt einen Link zum Ausfüllen des Online-Fragebogens. Im Juli erhielten alle Teilnehmer eine Erinnerungsmail. Die Feldzeit betrug insgesamt zwei Monate. Es wurden keine persönlichen Daten der Befragten abgespeichert, so dass die Anonymität aller Befragten gewährleistet bleibt. Um eine Befragung der französischsprachigen und italienischsprachigen Schweiz zu ermöglichen, wurde der Fragebogen mit finanzieller Unterstützung der SGKM ins Französische und Italienische übersetzt.

#### 4 ERGEBNISSE

Von den insgesamt 533 angemalten Nachwuchskräften haben 281 den Fragebogen (gültig) beantwortet.<sup>7</sup> Damit ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von knapp 53% (vgl. Tabelle 1). Dies entspricht in etwa der Quote, die bei der DGPK-Mitgliederbefragung im Jahr 2003 erzielt wurde (52%) (vgl. Peiser/Hastall/Donsbach 2003). Der

<sup>6</sup> Technische Mitarbeiter (Netzwerkbetreuung etc.) und externe Lehrbeauftragte wurden nicht aufgenommen.

<sup>7</sup> Wir möchten uns bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die durch ihre Teilnahme die Studie ermöglicht haben.

Ausschöpfungsquote der Befragung

Tabelle 1

Land	angemalt	gültig ausgefüllt	Ausschöpfung
	n	n	%
Deutschland	405	205	50.6
Österreich	28	19	67.9
Schweiz	100	57	57.0
Gesamt	533	281	52.7

dennoch vor allem für Deutschland verhältnismäßig moderate Rücklauf hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler angemalt wurden, die an medien-, film- und/oder fernsehwissenschaftlichen Instituten beschäftigt sind und ein eher geringes Interesse an einem kommunikations- und publizistikwissenschaftlichen und daher aus ihrer Perspektive teilweise »fachfremden« Fragebogen haben dürften. Zudem muss bei einer Online-Recherche von einer beträchtlichen Anzahl »Blindgänger« ausgegangen werden, d. h. nicht aktuelle Personeninformationen auf den Homepages.<sup>8</sup>

Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 30.6 Jahre (Standardabweichung = 4.3), wobei 57% unter 30 Jahre alt, 13% zwischen 31 und 35 Jahre und 13% sogar älter als 35 Jahre alt sind. Es wurden ungefähr genauso viele Frauen befragt wie Männer (53% weiblich). 32% der Befragten sind Mitglied in einer nationalen Fachgesellschaft (DGPuK, SGKM, ÖGK), 31% streben eine solche Mitgliedschaft an, hingegen haben 37% kein Interesse, Mitglied dieser Fachgesellschaften zu werden.

Die Ergebnisdarstellung konzentriert sich auf drei Hauptbereiche: Zunächst werden vor allem deskriptive Ergebnisse zur Arbeitssituation des Nachwuchses berichtet. Danach gehen wir kurz auf Länderunterschiede ein, bevor wir abschließend die Berufsmotivation der Nachwuchskräfte untersuchen. Hier geht es um die Frage, warum der Beruf des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin gewählt wird und welche Typen/Cluster von Wissenschaftler/innen sich ausmachen lassen.

#### 4.1 Arbeitssituation des Nachwuchses

##### *Beschäftigungssituation und Arbeitsverteilung*

Die Nachwuchskräfte sind mehrheitlich (59%) als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen angestellt. Der Rest setzt sich aus Projektmitarbeiter/innen (20%), aus Mischstellen (teils als Mitarbeiter/inn und teils als Projektmitarbeiter/innen) (10%) und aus Personen mit anderweitigen Stellen (hauptsächlich Stipendiat/innen, wissenschaftliche Hilfskräfte) (11%) zusammen. Der Weg an die Universität (Mehrfachantworten möglich) erfolgt bei den meisten Befragten durch die direkte Ansprache von Professoren (47,9%) – nur 39% haben sich auf eine Stellenausschreibung hin beworben, 21% wur-

<sup>8</sup> Einige Teilnehmer/innen haben angemerkt, sie seien frisch promoviert und hätten die Fragen daher rückwirkend beantworten müssen. Es wurde entschieden, diese nicht auszuschließen, da eine Auskunft über die Zeit als Doktorand/in auch noch eine kurze Zeit danach erteilt werden kann.

den als studentische Hilfskraft direkt nach dem Studium übernommen, 19% wurden von anderen Personen auf eine Stelle empfohlen, und bei jeweils 6% war der Zufall bzw. eine Initiativbewerbung ausschlaggebend für den Stellenantritt. So verwundert es auch wenig, dass knapp 50% der Befragten die Nachwuchsstelle direkt nach dem Studium angetreten haben und ein Großteil aller Befragten (71%) vorher schon als studentische/r Mitarbeiter/in »wissenschaftliche Luft« geschnuppert hat. Nur 34% der Nachwuchskräfte konnte eine 100%-Stelle geboten werden, den meisten eine halbe Stelle (42%). Es zeigt sich, dass die Befragten, die kein Interesse an der Mitgliedschaft in einer Fachgesellschaft aufweisen, auch häufiger weniger Stellenprozente haben: 54% der Nicht-Interessierten haben eine Stelle bis zu 50% – bei den Mitgliedern sind dies nur 39%. Nahezu alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben erwartungsgemäß befristete Arbeitsverträge.

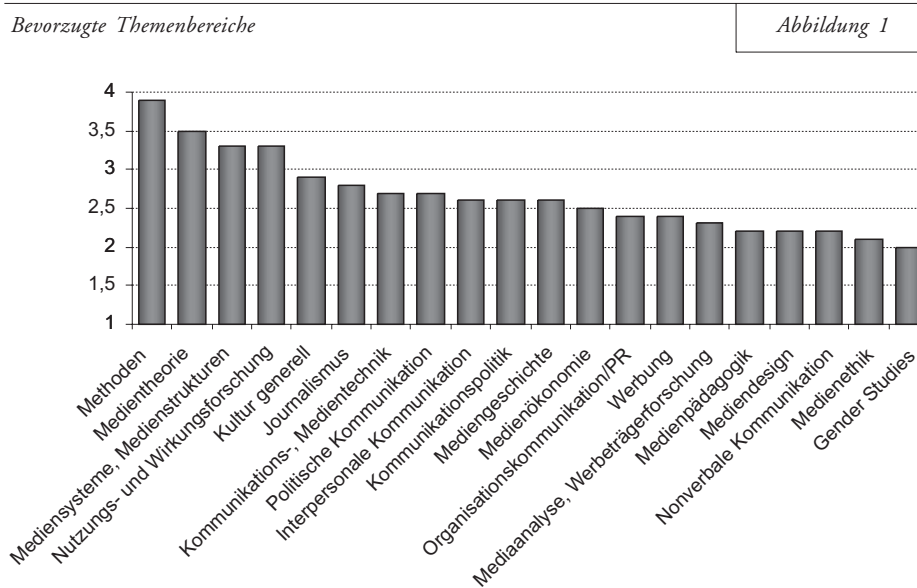
Neben der Stellensituation sind insbesondere die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden interessant. Die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen arbeiten laut Selbstauskunft pro Woche (inkl. Wochenende) im Durchschnitt rund 46 Stunden (Mittelwert = 46.2; Standardabweichung = 12.9). Die Arbeitszeit bei einer 50%-Stelle liegt bei 42.8 (SD = 18.1) und bei einer vollen Stelle bei 51.7 (SD = 10.4) Stunden pro Woche. Die medien- und kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchskräfte arbeiten demnach wie ihre Kolleg/innen aus anderen Fächern (vgl. Enders 1996; Lévy/Roux/Gobet 1997) mehr, als sie nach ihrem Beschäftigungsgrad müssten. Dass die meisten Nachwuchskräfte intrinsisch motiviert arbeiten und dadurch auch Überstunden in Kauf nehmen, dürfte nicht weiter verwundern. Es fällt aber auf, dass bei weniger Stellenprozente verhältnismäßig mehr gearbeitet wird als bei ganzen Stellen: Wer eine halbe Stelle hat, arbeitet etwa doppelt so lange, wie er arbeiten müsste (also 40 statt 20 Stunden in der Woche), Personen mit 100%-Stellen arbeiten knapp 30% mehr, als in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt ist. Allerdings ist dies nicht zuletzt auf einen Deckeneffekt zurückzuführen: Die maximale Arbeitszeit ist nach oben zwangsläufig begrenzt.

Neben der Arbeitszeit im Ganzen interessierte in der Studie auch deren Verteilung auf einzelne Arbeitsbereiche. Dazu wurden die Befragten gebeten, ihre prozentuale Arbeitszeit verteilt auf verschiedene Themenbereiche anzugeben, wobei die Summe der Prozentanteile 100 ergeben sollte. Die meiste Arbeitszeit des Nachwuchses nehmen verschiedene Lehrtätigkeiten (Lehre, Betreuung, Lehrvorbereitung und Prüfungen) in Anspruch (durchschnittlich 31% der Gesamtarbeitszeit). Nur jeweils 17% der Arbeitszeit wird für Forschung (außerhalb der Promotion) und die Promotion selbst aufgewandt. Immerhin 11% vergehen über Besprechungen mit Kollegen, und nur 9% bleiben für Publikationstätigkeiten übrig. Diese Aufteilung entspricht ziemlich genau den Angaben, die sich schon in der Studie von Fröhlich/Holtz-Bacha (1993a) finden lassen (vgl. Kap. 2) – am Arbeitsalltag des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich demnach nicht viel geändert. Interessant ist noch der Befund, dass ein Großteil der Befragten (88%) die Zeit, die für die Promotion übrig bleibt, als zu wenig erachtet. Ebenso wünschen sich 74% der Nachwuchskräfte mehr Zeit für Publikationstätigkeiten.

#### *Forschungsschwerpunkte*

Junge Wissenschaftler/innen sind »Vielseher« – dies lässt sich zumindest für ihre Beschäftigung mit Medien sagen. Danach gefragt, wie stark sich die Nachwuchskräfte wis-





Gefragt wurde: „Wie stark beschäftigen Sie sich wissenschaftlich mit den folgenden Themenbereichen?“; Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „sehr selten“; 5 = „sehr oft“,  $n_{\min} = 277$

senschaftlich mit verschiedenen Medien beschäftigen (Skala von 1 = sehr selten bis 5 = sehr oft), ergibt sich folgendes Bild: Am stärksten beschäftigen sich die Befragten in ihrer Arbeit mit Fernsehen/Video ( $M = 3.6$ ,  $SD = 1.4$ ), Internet ( $M = 3.5$ ,  $SD = 1.4$ ) und Printmedien ( $M = 3.5$ ,  $SD = 1.4$ ), gefolgt von Multimedia ( $M = 2.9$ ,  $SD = 1.5$ ), Sprache/Schrift ( $M = 2.8$ ,  $SD = 1.6$ ), Radio ( $M = 2.5$ ,  $SD = 1.4$ ), Kino ( $M = 2.3$ ,  $SD = 1.5$ ) und Tele-/Mobilkommunikation ( $M = 2.3$ ,  $SD = 1.4$ ). Die Medien Tonträger ( $M = 1.9$ ,  $SD = 1.1$ ), Computerspiele ( $M = 1.7$ ,  $SD = 1.2$ ) und szenische Medien (Theater) ( $M = 1.5$ ,  $SD = 1.0$ ) nehmen bei allen Befragten eher eine untergeordnete Rolle ein. Auffallend ist das hohe Interesse an einigen Neuen Medien. Insbesondere das Internet steht auf derselben Stufe wie die klassischen Medien Fernsehen/Video und Printmedien.

Mit welchen Themenbereichen beschäftigen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hauptsächlich? Wie Abbildung 1 zeigt, sind die vier Bereiche Methoden, Medientheorie, Mediensysteme bzw. -strukturen und Nutzungs-/Wirkungsforschung die Hauptarbeitsgebiete des Nachwuchses (Mittelwerte über drei), gefolgt von einer Vielzahl von Themen, die vergleichsweise etwas weniger stark beforscht werden, wie beispielsweise Journalismus, Nutzungs- und Wirkungsforschung. Bereiche wie Gender Studies, Medienethik oder nonverbale Kommunikation spielen insgesamt eher eine geringe Rolle.

### Karrierevorstellungen

Fast alle Befragten (93%) haben vor zu promovieren, wobei der Promotionswunsch bei Frauen wie bei Männern gleichermaßen ausgeprägt ist. Zum Befragungszeitpunkt arbeiten die meisten (46%) seit einem Jahr an der Promotion, 27% der Befragten haben vor zwei, 16% vor drei und 11% vor mehr als drei Jahren mit der Doktorarbeit begon-

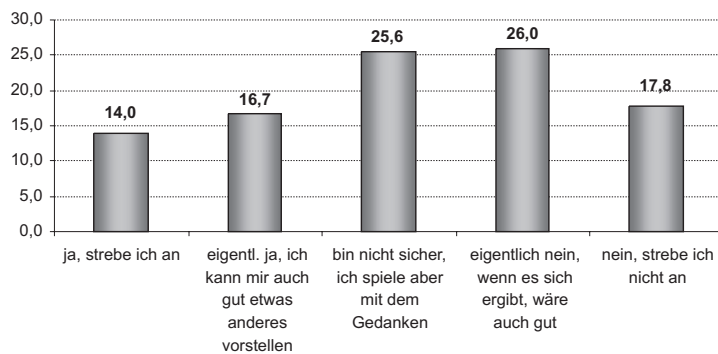
nen. Praktisch alle (96%) haben vor, ihre Dissertation in den nächsten drei Jahren abzuschließen. In der Regel suchen sich die Nachwuchswissenschaftler/innen ihr Promotionsthema selbst (78%). Die Studie zeigt, dass insgesamt rund ein Drittel (31%) des Nachwuchses auch eine Karriere als Professor bzw. Professorin anstrebt – davon sind sich 14% in diesem Berufswunsch sehr sicher und die restlichen 17% eher weniger (vgl. Abb. 2). Allerdings ist dies stärker bei Männern als bei Frauen der Fall: Während bei den Männern immerhin zwei Drittel entweder eine Professorenkarriere anstreben oder sich noch nicht sicher sind (67%), kommt für fast die Hälfte der Frauen (52%) eine Professorinnenkarriere gar nicht in Betracht.

Nach den Aussichten auf eine Professur befragt, zeigt sich, dass die Mehrheit ihre Chancen als gering (46%) oder allenfalls als mittelmäßig (40%) einschätzt. Nur 14% malen sich gute Chancen aus. Die Befragten, die lediglich mit dem Gedanken spielen, eine Professorenkarriere einzuschlagen, und sich dabei nicht ganz sicher sind, schätzen logischerweise ihre Chancen, Hochschullehrer zu werden, schlechter ein als die Personen, die schon von Anfang an wissen, dass sie Professorin bzw. Professor werden wollen.

Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass der Berufswunsch »Professor«/»Professorin« für einen großen Teil der Befragten unattraktiv bzw. unrealistisch ist. Auf die Frage, was sie daran hindere, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, nennen die Nachwuchskräfte auf einer Skala von eins bis fünf vor allem die geringen Chancen, letztendlich eine Professur zu bekommen ( $M = 3.5$ ,  $SD = 1.3$ ), die starren Hierarchien an den Universitäten ( $M = 3.5$ ,  $SD = 1.3$ ), die großen Hürden (Publikationen, Habilitation) bzw. der zu lange Weg bis zum Ziel ( $M = 3.3$ ,  $SD = 1.4$ ), die unsichere bzw. schlechte Lage der Universitäten insgesamt ( $M = 3.2$ ,  $SD = 1.4$ ), die zu lange Karrieredauer ( $M = 3.1$ ,  $SD = 1.4$ ) und schließlich die Aufopferung des Privatlebens ( $M = 2.8$ ,  $SD = 1.4$ ).<sup>9</sup> Die zu geringen Verdienstmöglichkeiten, eine unsichere bzw. schlechte Po-

Karrierewunsch (Angaben in Prozent)

Abbildung 2



Gefragt wurden nur Personen mit Promotionsvorhaben: „Streben Sie eine Karriere als Professor oder Professorin an?“,  $n = 258$

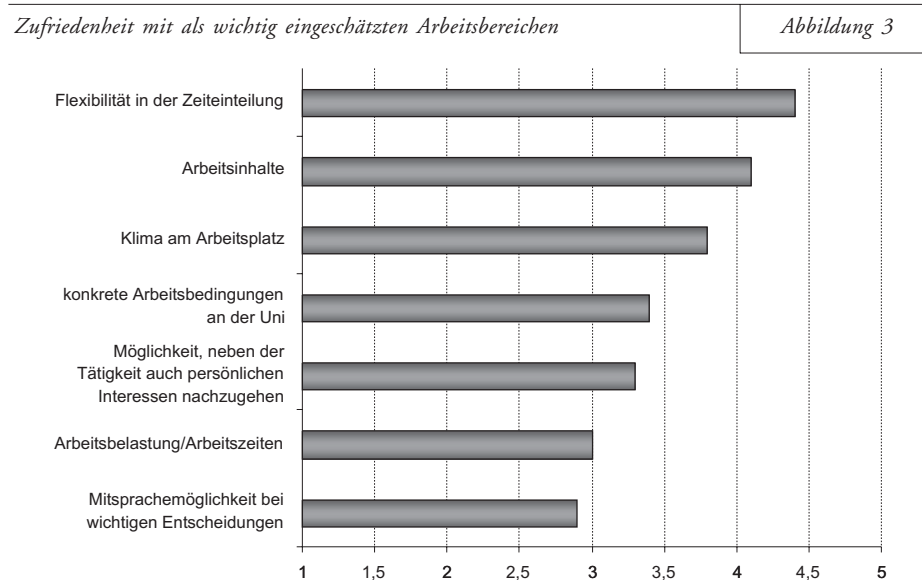
<sup>9</sup> Zumindest einige dieser Punkte können aber gemäß der Analyse von Meyen (2004) relativiert werden, da der Konkurrenzdruck in der Kommunikationswissenschaft etwas geringer ist und die Stellenaussichten etwas besser sind als in anderen Disziplinen.

sition des Faches in den Wissenschaften oder seine mangelnde Attraktivität spielen hingegen praktisch keine Rolle.

### Berufliche Zufriedenheit

Für eine Situationsbeschreibung des wissenschaftlichen Nachwuchses dürfte neben der Erfassung der Arbeitssituation und der Arbeitsschwerpunkte insbesondere die Zufriedenheit mit dem Beruf aufschlussreich sein. Aus diesem Grunde wurden die Promovierenden zum einen gefragt, wie wichtig sie verschiedene Arbeitsaspekte beurteilen, und zum anderen, wie zufrieden sie mit diesen Aspekten sind. Als wichtig eingeschätzte Bereiche werden jene angesehen, die bei der Frage nach der Wichtigkeit einzelner Arbeitsbereiche mindestens einen Mittelwert von vier (auf einer Skala von 1 bis 5 mit 1 = »gar nicht wichtig« und 5 = »sehr wichtig«) erreichten. Betrachtet man nun die Zufriedenheit mit den sechs als wichtig eingeschätzten Aspekten (vgl. Abb. 3), zeigt sich, dass die Nachwuchskräfte mit der flexiblen Zeiteinteilung im Beruf am zufriedensten sind ( $M = 4.4$ ;  $SD = 0.9$ ). Auch die Arbeitsinhalte ( $M = 4.1$ ;  $SD = 1.0$ ), das Klima am Arbeitsplatz ( $M = 3.8$ ;  $SD = 1.2$ ) und die konkreten Arbeitsbedingungen ( $M = 3.4$ ,  $SD = 1.4$ ) erreichen eine durchaus hohe Zufriedenheit. Mit den Mitsprachemöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen – ein Aspekt, der als sehr wichtig erachtet wird – sind die Befragten aber weniger zufrieden ( $M = 2.9$ ;  $SD = 1.2$ ). Die Arbeitsbelastung schneidet bei der Zufriedenheit ebenfalls weniger gut ab ( $M = 3.0$ ;  $SD = 1.1$ ).

Bei den als weniger wichtig erachteten Arbeitsaspekten sind die Nachwuchskräfte mit der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufes durchaus zufrieden ( $M = 3.5$ ;  $SD = 1.0$ ). Eine geringere Zufriedenheit zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ( $M = 3.0$ ;  $SD = 1.0$ ), dem Einkommen ( $M = 2.9$ ;  $SD = 1.2$ ), den beruflichen Auf-



Gefragt wurde: „Inwieweit sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Tätigkeit zufrieden?“ Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „gar nicht zufrieden“; 5 = „sehr zufrieden“;  $n_{\min} = 275$

stiegsmöglichkeiten ( $M = 2.7$ ;  $SD = 1.0$ ) sowie der zukünftigen Sicherheit des Arbeitsplatzes ( $M = 2.0$ ;  $SD = 1.2$ ). Diese Ergebnisse bestätigen die Befunde früherer Studien: Zwar machen auf der einen Seite die Arbeitsinhalte das Spannende und Fesselnde des Berufes aus, auf der anderen Seite sind die Befragten mit den als eingeschränkt wahrgenommenen Autonomiespielräumen und Mitsprachemöglichkeiten an den Universitäten eher unzufrieden. Obwohl die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes als weniger wichtig eingeschätzt werden, zeigt sich doch auch hier eine deutliche Unzufriedenheit.

#### *Fachzugehörigkeit, Publikationsaktivitäten und Weiterbildung*

In Deutschland (28%) sind weniger als ein Drittel Mitglied in der nationalen kommunikationswissenschaftlichen Fachgesellschaft, in der Schweiz sind dies etwas mehr als die Hälfte der Befragten (57%), in Österreich ist es nur eine Person.<sup>10</sup> Die deutschen Befragten nennen unterschiedliche Gründe: Immerhin 10% der Nichtmitglieder sind noch nicht auf die DGPK aufmerksam geworden, und immerhin 9% haben kein Interesse. Insgesamt fühlen sich 17% nur schwach der Kommunikations- und Medien- bzw. Publizistikwissenschaft zugehörig. Dies ist sicherlich auch ein Zeichen für die Heterogenität des Faches. Auch die Mitgliedschaft in internationalen Fachgesellschaften hält sich eher in Grenzen: Nur 9% aller Befragten sind Mitglied in der International Communication Association (ICA). Dass viele der Befragten aber Wert auf eine internationale Ausrichtung legen und dementsprechend zumindest potentielle ICA-Mitglieder sind, zeigt folgendes Ergebnis: 74% der Nachwuchswissenschaftler/innen halten eine internationale Orientierung im nicht deutsch- bzw. muttersprachigen Raum für wichtig.

Am stärksten treten die Nachwuchskräfte durch Beiträge in Sammelbänden und durch Vorträge in Erscheinung (vgl. Tabelle 2): Mehr als 50% aller Nachwuchskräfte können auf beide Publikationsarten verweisen. Bei immerhin 40% der Befragten stehen auch schon eigene Fachzeitschriftenbeiträge in der Vita. Es zeigen sich interessante Unterschiede zwischen jüngeren (bis 30 Jahre) und älteren (über 30 Jahre) Nachwuchswissenschaftler/innen. 61% der jüngeren und immer noch 56% der älteren haben noch keinen Fachzeitschriftenaufsatz veröffentlicht. Ebenso haben knapp 40% der älteren noch keinen Aufsatz in einem Sammelband auf ihrer Liste und 44% noch keinen Vortrag gehalten. Mit anderen Worten: Zwar steigt insgesamt die Anzahl der Publikationen ( $t(276) = -3.1$ ,  $p < .001$ ), es gibt aber einen Anteil von Personen in beiden Altersstufen, die nie in Fachzeitschriften publizieren und Vorträge halten. Hier scheint deutlicher Nachholbedarf zu bestehen. Auffallend ist zudem, dass Mitglieder in Fachgesellschaften insgesamt – d. h. wenn man alle Publikationen aufsummiert – mehr publizieren als Nichtmitglieder und Personen, die eine Mitgliedschaft intendieren ( $F(2, 277) = 7.45$ ,  $p < .001$ ).

56% der Befragten haben noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen – dies trifft etwas mehr auf die Männer zu (63%) als auf Frauen (49%). Als Gründe werden in erster Linie keine passenden Angebote sowie mangelnde Zeit angegeben. Allerdings heißt

<sup>10</sup> Für eine Mitgliedschaft in der SGKM werden keine wissenschaftlichen Verlagspublikationen benötigt.

Anzahl der Publikationen nach Alter und Mitgliedschaft Fachgesellschaft

Tabelle 2

	Alter		Mitgliedschaft Fachgesellschaft		Gesamt							
	älter als 30 Jahre		Mitglied		Mitgliedschaft intendiert		kein Interesse		Gesamt			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Monographien	keine	84.4	95	80.5	64	71.1	77	88.5	91	88.3	232	82.9
	eine	13.8	20	16.9	22	24.4	8	9.2	12	11.7	42	15.0
	mehr als eine	1.9	3	2.5	4	4.4	2	2.3	0	.0	6	2.1
Gesamt	160	100.0	118	100.0	90	100.0	87	100.0	103	100.0	280	100.0
Herausgeber- oder Mitheraus- geberschaft von Sammelbänden	keine	84.4	95	80.5	64	71.1	77	88.5	91	88.3	232	82.9
	eine	13.8	20	16.9	22	24.4	8	9.2	12	11.7	42	15.0
	mehr als eine	1.9	3	2.5	4	4.4	2	2.3	0	.0	6	2.1
Gesamt	160	100.0	118	100.0	90	100.0	87	100.0	103	100.0	280	100.0
Aufsätze in Fachzeitschriften	keine	61.3	66	55.9	42	46.7	56	64.4	68	66.0	166	59.3
	ein bis drei	35.6	44	37.3	39	43.3	30	34.5	32	31.1	101	36.1
	mehr als drei	3.1	8	6.8	9	10.0	1	1.1	3	2.9	13	4.6
Gesamt	160	100.0	118	100.0	90	100.0	87	100.0	103	100.0	280	100.0
Aufsätze in Sammelbänden	keine	55.6	45	38.1	28	31.1	51	58.6	57	55.3	136	48.6
	ein bis drei	35.6	52	44.1	50	55.6	26	29.9	33	32.0	109	38.9
	mehr als drei	8.8	21	17.8	12	13.3	10	11.5	13	12.6	35	12.5
Gesamt	160	100.0	118	100.0	90	100.0	87	100.0	103	100.0	280	100.0
Vorträge/ Tagungspaper	keine	51.6	52	44.1	28	31.5	51	58.6	57	55.3	136	48.7
	ein bis drei	33.3	32	27.1	32	36.0	24	27.6	29	28.2	85	30.5
	mehr als drei	15.1	34	28.8	29	32.6	12	13.8	17	16.5	58	20.8
Gesamt	159	100.0	118	100.0	89	100.0	87	100.0	103	100.0	279	100.0

»Mitgliedschaft Fachgesellschaft« bezieht sich jeweils auf die nationale Fachgesellschaft (DGPaK, SGK, ÖGK)

das nicht, dass die Nachwuchskräfte keine Weiterbildung wollen: 65% der Befragten wünschen sich Schulungen in den Bereichen Didaktik/Lehre/Betreuung, jeweils 51% in den Bereichen Karriereplanung/Karriereförderung/Mentoring sowie Fremdsprachen und immerhin 46% in Statistik/Methoden.

#### 4.2 Länderunterschiede

Es lassen sich einige wenige Unterschiede zwischen deutschen, schweizerischen und österreichischen Nachwuchskräften ausmachen: Was den Berufseinstieg betrifft, so wurden in der Schweiz (37%) und in Österreich (32%) deutlich weniger Kandidat/innen vom vorgesetzten Professor bzw. von der vorgesetzten Professorin angesprochen als in Deutschland (52%). Interessant ist auch, dass in der Schweiz (46%) weniger Befragte vor Stellenantritt als studentische/r Mitarbeiter/in bzw. Tutor/in tätig waren als in Deutschland (77%) und in Österreich (84%). Im Unterschied zu Deutschland (51%) und zu Österreich (47%) werden in der Schweiz (68%) dafür deutlich häufiger reguläre Einstellungsgespräche geführt. Interessant ist auch der Befund, dass schweizerische Nachwuchskräfte in der unsicheren bzw. schlechten finanziellen Lage der Universitäten weniger einen Hinderungsgrund für eine Karriere als Professor sehen als deutsche und österreichische ( $F(2, 256) = 6.51, p < .01$ ). Auch sind die schweizerischen Nachwuchskräfte mit den Arbeitsbedingungen an der Uni (Raumausstattung, Bibliothek, EDV) ( $F(2, 275) = 6.25, p < .01$ ), der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ( $F(2, 272) = 4.71, p < .01$ ) sowie der zukünftigen Sicherheit des Arbeitsplatzes ( $F(2, 278) = 17.18, p < .001$ ) deutlich zufriedener als ihre deutschen und österreichischen Kolleg/innen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Arbeits- und Stellensituation in der Schweiz entspannter gestaltet als in den beiden Nachbarländern.

Ein letzter interessanter Befund betrifft die Mitgliedschaft in den nationalen kommunikationswissenschaftlichen Fachgesellschaften: In Deutschland sind weniger als ein Drittel (28%) Mitglied, in der Schweiz sind dies etwas mehr als die Hälfte der Befragten (siehe oben), hingegen in Österreich nur eine einzige Person der neunzehn befragten Nachwuchskräfte. Erstaunlicherweise sind aber fünf österreichische Befragte Mitglied in der DGPK. Damit sind die österreichischen Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Vergleich zu den anderen Ländern am schwächsten in den nationalen Fachgruppen integriert. Um so verblüffender ist es dann aber, dass immerhin 53% der österreichischen Befragten ( $n = 9$ ) eine Karriere als Professor bzw. Professorin anstreben. Zwar muss die Interpretation dieses Befundes aufgrund der geringen Fallzahlen etwas relativiert werden, aber es scheint, dass der Berufswunsch »Professor/Professorin« deutlich stärker ausgeprägt ist als für die deutschen (31%) und schweizerischen (21%) Befragten.

#### 4.3 Berufsmotivation des Nachwuchses

Um herauszufinden, warum Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler überhaupt an die Universität gehen, wurde im Fragebogen nach möglichen Gründen für den Berufsantritt gefragt (vgl. Tabelle 3).

Es ist zu sehen, dass als Hauptgründe für die Arbeit an der Universität das Interesse an Methoden, Theorien und Erkenntnissen des Faches und an der wissenschaftlichen

*Gründe, an der Universität tätig zu sein*

Tabelle 3

<i>Entschluss für die Universität, weil...</i>	M(SD)
mich die Methoden, Theorien und Erkenntnisse meines Fachs besonders interessierten.	4.3 (.9)
ich großes Interesse an der wissenschaftlichen Forschung hatte.	4.3 (.9)
ich die Anstellung für eine gute Möglichkeit hielt, meinen besonderen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen.	4.1 (.9)
ich promovieren wollte.	4.1 (1.2)
mich das »lebenslange« Lernen in diesem Beruf gereizt hat.	3.5 (1.3)
ich von einem Hochschullehrer/in dazu angeregt wurde.	3.2 (1.5)
ich mit jungen Leuten zusammenarbeiten wollte.	3.2 (1.3)
mehr oder weniger Zufall im Spiel war.	2.6 (1.3)
ich mir gute Aufstiegschancen im späteren außeruniversitären Beruf versprach.	2.6 (1.4)
ich aufgrund meiner Praxiserfahrungen gemerkt habe, dass ich an die Uni gehöre.	2.5 (1.4)
für mich von vornherein nichts anderes als gerade diese Arbeit in Frage kam.	2.3 (1.2)
ich eine bessere Orientierung für eine spätere außeruniversitäre Berufswahl erwartete.	2.2 (1.2)
ich das »studentische Lebensgefühl« an der Uni noch etwas länger auskosten wollte.	2.0 (1.2)
ich mir dadurch ein höheres Einkommen im späteren Beruf versprach.	1.9 (1.1)
ich mir bessere Aufstiegschancen innerhalb der Uni erhoffte.	1.9 (1.1)
eine Stelle an einer der Uni unter den gegebenen Möglichkeiten das kleinste Übel schien.	1.7 (1.1)
ich ansonsten keine andere Stelle gefunden hätte.	1.5 (.9)
meine Familie das von mir erwartet hat.	1.2 (.6)

Gefragt wurde: »Ich fasste den Entschluss, an die Universität zu gehen, weil...«; Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = »trifft überhaupt nicht zu«; 5 = »trifft voll und ganz zu«,  $N_{\min} = 275$ ,  $N_{\max} = 280$

Forschung), die Möglichkeit des Berufes, eigenen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen, und der Promotionswunsch gelten. Die angegebenen Gründe spiegeln ein großes intrinsisches Interesse an den Inhalten des Faches bzw. an der Wissenschaft allgemein wider. Keine Rolle für die Berufswahl spielen hingegen die Erwartungen der Familie oder mangelnde Alternativen im Berufsmarkt. Obwohl die soziale Erwünschtheit bei der Frage nach der Berufsmotivation eine gewisse Rolle gespielt haben könnte, sprechen die überaus konsistenten Ergebnisse eher gegen einen derartigen Einfluss. Es gibt zum Teil deutliche Altersunterschiede: Jüngere (bis 30 Jahre;  $M = 2.4$ ,  $SD = 1.3$ ) geben als Grund eher eine bessere Orientierung für die spätere Berufswahl an als Ältere (ab 30 Jahre;  $M = 2.0$ ,  $SD = 1.2$ ;  $t(272) = 2.1$ ;  $p < .05$ ). Ebenso nennen sie eher die Aussicht auf bessere Aufstiegschancen im außeruniversitären Beruf (Jüngere:  $M = 2.4$ ,  $SD = 1.3$ ;

Ältere:  $M = 2.0$ ,  $SD = 1.2$ ;  $t(272) = 2.4$ ;  $p < .05$ ), das Auskosten des studentischen Lebensgefühls an der Universität (Jüngere:  $M = 2.2$ ,  $SD = 1.3$ ; Ältere:  $M = 1.7$ ,  $SD = 1.1$ ;  $t(271) = 3.4$ ;  $p < .001$ ) sowie die Ansprache von einem Hochschullehrer als Grund (Jüngere:  $M = 3.4$ ,  $SD = 1.4$ ; Ältere:  $M = 2.9$ ,  $SD = 1.5$ ;  $t(273) = 2.3$ ;  $p < .01$ ).

Im Kern der Auswertungen stand die Frage, welche unterschiedlichen Typen von Nachwuchswissenschaftler/innen sich in der Stichprobe ausfindig machen lassen. Um diese Typen zu ermitteln, gingen wir in zwei Schritten vor: Zunächst wurden die Items zur Berufsmotivation explorativ faktorisiert, und anschließend wurden mit einer Clusteranalyse verschiedene Typen gebildet. Eine Hauptkomponentenanalyse mit schiefwinkliger Rotation ergab drei Faktoren (Varianzaufklärung: 55%),<sup>11</sup> deren Faktorladungsmatrix in Tabelle 4 aufgeführt ist.

Der erste Faktor (Cronbachs  $\alpha = .73$ ) umfasst ein stark *intrinsisches, zielgerichtetes Forschungsinteresse*. Auf dem zweiten Faktor (Cronbachs  $\alpha = .77$ ) laden Items, die für eine *extrinsische Chancenoptimierung* in einem späteren außeruniversitären Beruf stehen. Die Items des letzten Faktors (Cronbachs  $\alpha = .54$ ) drücken ein *privates Lebensgefühl* aus, das mit der Arbeit an der Universität verbunden ist. Der Faktor intrinsisches, zielgerichtetes Forschungsinteresse korreliert signifikant negativ ( $r = -.15$ ,  $p < .05$ ) mit dem Faktor extrinsische Chancenoptimierung und signifikant positiv mit dem dritten Faktor ( $r = -.21$ ,  $p < .001$ ). Faktor zwei und drei korrelieren nicht signifikant.

Die Typenbildung haben wir mit einer zweistufigen Clusteranalyse vorgenommen: In einem ersten Schritt wurde mit einer hierarchischen Clusteranalyse die optimale Clusteranzahl bestimmt (Ward-Methode mit quadrierter euklidischer Distanz). Mit dem Ellenbogenkriterium konnten drei Cluster identifiziert werden.<sup>12</sup> In einem zweiten Schritt wurde die Clusterlösung mit einer partitionierenden Clusteranalyse optimiert – als Startwerte dienten die bereits ermittelten Clustermittelwerte. Personen in Cluster 1 ( $n = 123$ , Durchschnittsalter 31 Jahre, 54% weiblich) können als die *Idealisten* bezeichnet werden: Sie haben sich für den Beruf des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin entschieden, da sie ein hohes Fach- und Forschungsinteresse aufweisen und ihre Berufsentscheidung nicht von extrinsischen Faktoren (nichtwissenschaftliche Berufschancen) oder affektiven Faktoren (Lebensgefühl) geprägt ist. Der Traumberuf dieser Gruppe ist ganz klar eine Professur – 48% streben sie an –, und sie sehen kaum Gründe, die gegen diesen Berufswunsch sprechen. Ein ganz anderes Bild geben die Befragten in Cluster 2 ab ( $n = 70$ , Durchschnittsalter 31 Jahre, 43% weiblich): Diese Gruppe weist ein unterdurchschnittliches Fach- und Forschungsinteresse auf. Auch das Lebensgefühl an der Universität ist kein Grund für die Jobwahl. Als Hauptgrund für den Berufsantritt wird die außeruniversitäre Chancenoptimierung angesehen – man könnte die Nachwuchswissenschaftler/innen in diesem Cluster als *Karrieristen* bezeichnen. Sie treten in erster Linie eine Stelle an der Uni an, um durch die Promotion bessere Chancen auf dem nicht-akademischen Arbeitsmarkt zu haben. Eine Karriere an der

11 Es wurden alle Faktoren mit einem Eigenwert über eins identifiziert (Kaiserkriterium). Ausschlusskriterium für Items war eine Ladung  $< .3$ , Doppelladung oder das Aufspannen eines nicht interpretierbaren Faktors.

12 Heterogenitätsmaße: 355 (5 Cluster), 415 (4 Cluster), 478 (3 Cluster), 619 (2 Cluster), 801 (3 Cluster). Bei der Fusionierung von Cluster zwei und Cluster drei ist ein überproportionaler Anstieg der Heterogenität zu erkennen (Ellenbogenkriterium). Folglich wird die Clusterfusionierung hier abgebrochen, und es werden drei Cluster identifiziert.



Faktorladungsmatrix der Gründe, an der Universität tätig zu sein

Tabelle 4

Items	Faktoren		
	1	2	3
...ich großes Interesse an der wissenschaftlichen Forschung hatte.	.787		
...mich die Methoden, Theorien und Erkenntnisse meines Fachs besonders interessierten.	.743		
...mehr oder weniger Zufall im Spiel war.	-.689		
...ich promovieren wollte.	.635		
...ich die Anstellung für eine gute Möglichkeit hielt, meinen besonderen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen.	.586		
...für mich von vornherein nichts anderes als gerade diese Arbeit in Frage kam.	.439		
...ich mir gute Aufstiegschancen im späteren außeruniversitären Beruf versprach.		.889	
...ich mir dadurch ein höheres Einkommen im späteren Beruf versprach.		.804	
...ich eine bessere Orientierung für eine spätere außeruniversitäre Berufswahl erwartete.		.727	
...weil ich mit jungen Leuten zusammenarbeiten wollte.			.848
...weil mich das »lebenslange...ich das »studentische Lebensgefühl auskosten wollte.			.637
			.613

Gefragt wurde: »Ich fasste den Entschluss, an die Universität zu gehen, weil...« Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = »trifft überhaupt nicht zu« 5 = »trifft voll und ganz zu« Nmin = 275, Nmax = 280; angezeigt werden Faktorladungen ab .40»

Uni wird eher selten anvisiert: 71% der Personen dieses Clusters streben keine Professur an – zudem rechnen sich die Karrieristen auch geringe Chancen für diesen Berufsweg aus. So verwundert es wenig, dass sie sich nur sehr schwach dem Fach zugehörig fühlen. Das dritte Cluster könnte man als die (motivierten) *Unentschlossenen* bezeichnen (n = 75, Durchschnittsalter 29 Jahre, 60% weiblich). Diese Personen haben hohe Faktorwerte auf allen drei Faktoren zur Berufsmotivation. Das heißt, als Gründe für den Berufsantritt geben sie sowohl das Fach- und Forschungsinteresse an als auch die außeruniversitäre Chancenoptimierung und das Lebensgefühl an der Uni. Der Berufswunsch Professor/in ist bei dieser Gruppe nicht so stark ausgeprägt wie bei den Idealisten ( $p < .001$ , Scheffé-Post-Hoc-Test,  $F(2, 243) = 29.83$ ), aber immer noch stärker als bei den Karrieristen ( $p < .05$ , Scheffé-Post-Hoc-Test,  $F(2, 243) = 29.83$ ).

Es lassen sich eine Reihe von Unterschieden zwischen den Clustern feststellen (Scheffé-Post-Hoc-Tests): Die produktivsten und interessiertesten Wissenschaftler sind die Idealisten. Sie publizieren signifikant mehr als die Karrieristen ( $p < .01$ ) und Unentschlossenen ( $p < .01$ ). Zudem sind den Idealisten die Arbeitsinhalte weitaus wichtiger als den Karrieristen ( $p < .001$ ) und den Unentschlossenen ( $p < .05$ ). Darüber hinaus legen sie weniger Wert auf das Einkommen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen (beide  $p < .01$ ). Den Karrieristen hingegen ist die zukünftige Sicherheit des Arbeitsplatzes weniger wichtig als den Idealisten ( $p < .05$ ) und den Unentschlossenen ( $p < .01$ ) – wahrscheinlich, weil sie im außeruniversitären Arbeitsmarkt keine Probleme bei der

Stellensuche erwarten. Die gesellschaftliche Anerkennung und Geltung des Berufes ist für die Unentschlossenen bedeutsamer als für die Idealisten ( $p < .001$ ) und die Karrieristen ( $p < .05$ ). Dies ist durchaus plausibel, wenn man bedenkt, dass die Idealisten mehr an den Inhalten und die Karrieristen mehr an der außeruniversitären Karriere interessiert sind. Weiterhin ist es nicht weiter erstaunlich, dass sich die Karrieristen weniger dem Fach zugehörig fühlen, als dies die Idealisten ( $p < .05$ ) und tendenziell die Unentschlossenen tun ( $p = .18$ , n.s.). Dazu passt allerdings, dass mehr als die Hälfte der Karrieristen (56%) über keinerlei Erfahrungen als Tutor/in oder studentische Hilfskraft verfügen. Der entsprechende Anteil liegt in den beiden anderen Clustern jeweils unter 20%.

Zusammengefasst heißt das, dass nur eines der drei Cluster, und zwar die Idealisten, dem Idealbild des Nachwuchswissenschaftlers entspricht.<sup>13</sup> Die Karrieristen hingegen ziehen eine Karriere an der Universität kaum in Betracht – sie haben ein eher geringes Fachinteresse und eine unterdurchschnittliche Fachidentifikation. Zudem wissen sie kaum, was auf sie zukommt, da sie nur im Ausnahmefall schon als Studierende Einblick in den universitären Berufsalltag erhielten. Interessant sind aber vor allem die Unentschlossenen. Diese Gruppe steht gewissermaßen am Scheideweg: Bei hoher Motivation kommt für sie sowohl eine universitäre als auch eine außeruniversitäre Karriere in Frage. Da keine Verlaufsdaten zur Verfügung stehen, lassen sich über die Entwicklung der Personen in diesem wie auch in den anderen Clustern keine sicheren Aussagen machen. Allerdings kann man erste Einblicke und plausible Vermutungen gewinnen, wenn man die jüngeren mit den älteren Nachwuchswissenschaftler/inn/en in den jeweiligen Clustern vergleicht. Dabei unterstellen wir streng genommen, dass sich etwaige Unterschiede zwischen den Altersklassen eher als Reifungs- denn als Kohorteneffekte interpretieren lassen.

In einem weiteren Schritt wurden daher die Altersunterschiede innerhalb der Cluster untersucht. Für jedes Cluster wurden zwei Altersgruppen gebildet (jünger als 30 Jahre bzw. älter) und explorativ nach Unterschieden gesucht. Bei den *Idealisten* lassen sich kaum nennenswerte Altersunterschiede innerhalb des Clusters finden: Die Älteren schätzen ihre Chancen, einmal Professor/in zu werden, schlechter ein als die Jüngeren ( $p < .01$ ), und die Älteren sind auch insgesamt mit ihrer Arbeit unzufriedener als die Jüngeren ( $p < .05$ ). Dies könnte damit zusammenhängen, dass mit zunehmender Berufserfahrung auch die Risiken des Berufes – bezogen auf die eigene Karrieresicherheit – immer deutlicher zu Tage treten.

Für die *Karrieristen* sieht das Bild wiederum ein klein wenig anders aus: Es zeigen sich keine Altersunterschiede in Bezug auf die Berufszufriedenheit und den Wunsch, Professorin oder Professor zu werden. Allerdings sind den älteren Karrieristen das Einkommen ( $p < .001$ ), die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ( $p < .05$ ), die gesellschaftliche Anerkennung des Berufes ( $p < .05$ ) sowie die Möglichkeit, auch neben dem Beruf persönlichen Interessen nachgehen zu können ( $p < .05$ ), weniger wichtig als den jüngeren.

<sup>13</sup> Ein solches Idealbild ist natürlich nirgends fixiert. Dennoch kann implizit angenommen werden, dass es aus Sicht des Faches erwünscht ist, wenn die Nachwuchskräfte sich für die Inhalte des Faches interessieren, mit Vorträgen und Publikationen zur eigenen Forschung in Erscheinung treten und sich in der Lehre engagieren.

Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Karrierevorstellungen in dieser Gruppe im Zeitverlauf bescheidener werden.

Die stärksten und vielleicht bedeutsamsten Unterschiede zwischen den Altersgruppen lassen sich bei den *Unentschlossenen* beobachten. Ältere Unentschlossene zeigen eine leichte Annäherung an die Idealisten: Sie haben einen signifikant stärkeren Wunsch, Professorin oder Professor zu werden als jüngere ( $p = .06$ ). Zudem arbeiten die Älteren länger als die Jüngeren ( $p < .05$ ). Der auffallendste Unterschied findet sich jedoch in der Publikationsaktivität. Ältere können auf dreimal so viele Publikationen verweisen wie Jüngere (Ältere:  $M = 7.8$ ,  $SD = 8.0$ ; Jüngere:  $M = 2.5$ ,  $SD = 3.9$ ;  $t(73) = 3.9$ ;  $p < .001$ ). Zwar publizieren die Älteren auch in den anderen beiden Clustern etwas mehr als die Jüngeren. Die Unterschiede fallen jedoch deutlich schwächer aus und sind nicht signifikant. Die Befunde deuten darauf hin, dass die Älteren in der Gruppe der Unentschlossenen sich offenbar doch für eine Universitätskarriere entscheiden und aus diesem Grund länger und zielstrebig arbeiten als die Jüngeren aus dieser Gruppe. Mit anderen Worten: Sie »geben Gas«. Bei dieser Interpretation muss beachtet werden, dass bereits promovierte Personen nicht mehr zur Stichprobe gehörten. Die älteren noch in der Stichprobe verbliebenen Nachwuchswissenschaftler/innen bilden somit ein »survival sample«, das heißt, es gelangten nur noch diejenigen Personen in die Stichprobe, die noch nicht promoviert sind und immer noch an der Universität arbeiten. Personen, die die Universität bereits verlassen haben, konnten nicht befragt werden. Für künftige Studien wäre es jedoch interessant zu erfahren, warum Nachwuchswissenschaftler/innen der Wissenschaft den Rücken kehren und die Universität wieder verlassen.

## 5 DISKUSSION

Welches sind die Haupteigenschaften der Studie, und welche Schlussfolgerungen lassen sich ziehen? Die Einstiegsmotivation von Nachwuchswissenschaftler/innen lässt sich offenbar drei Faktoren zuordnen: dem Fach- und Forschungsinteresse, der Chancenoptimierung außerhalb der Universität sowie der Verbundenheit mit einem bestimmten Lebensgefühl. Der erste Faktor kann als intrinsisch, der zweite Faktor als extrinsisch und materiell, der dritte Faktor als eher affektiv und ideell verstanden werden. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass zwar nahezu alle Befragten promovieren wollen, jedoch nur etwa die Hälfte auch eine Professur anstrebt. Da diese Befunde auf erheblich interindividuelle Unterschiede hindeuten, wurden diese über eine Clusteranalyse zu Typen verdichtet. Die drei Cluster zeigen deutlich, dass sich die Nachwuchskräfte erheblich in der Frage unterscheiden, weshalb sie eine Stelle an der Universität angenommen haben und wie sie diese ausfüllen. Die Idealisten entsprechen dabei weitgehend dem Wunschbild einer Nachwuchswissenschaftlerin bzw. eines Nachwuchswissenschaftlers: Spaß und Freude am Fach und seinen Forschungsthemen, intensive Publikationsaktivität und hohe Leistungsbereitschaft gesellen sich zum deutlich ausgeprägten Wunsch, Professorin oder Professor zu werden. Die Karrieristen möchten hingegen die Universität bzw. die Promotion lediglich als Sprungbrett für eine außeruniversitäre Karriere benutzen. Es erscheint allerdings zweifelhaft, ob sich diese Vorstellungen realisieren lassen bzw. ob nicht ein direkter Weg zum Wunschberuf in den meisten Fällen sinnvoller wäre. Einige Befunde für diese Gruppe lassen auch Zweifel aufkommen, ob der Weg

von diesem Personenkreis wirklich gewollt eingeschlagen wurde. Nachwuchskräfte aus diesem Cluster bezeichnen den Einstieg in die Universität häufig als »kleinstes Übel« bzw. gaben an, »keine andere Stelle gefunden zu haben«. Zumindest partiell ist die Universität für diese Gruppe also eine Verlegenheitslösung. Für die Profession stellt sich die Frage, wie sie sich zu diesem Befund stellen soll. Auf der einen Seite steht der sicher berechtigte Wunsch, dass möglichst nur die Besten und Hochmotivierten in den Wettbewerb um die wenigen Stellen an der Universität treten sollten. Nur so kann der Einsatz in Lehre und Forschung optimiert werden, und nur so lässt sich dauerhaft die Exzellenz des Fachs verbessern bzw. sichern. Die Promotion als Mittel zur Optimierung beruflicher Aufstiegschancen zu sehen ist sicherlich legitim. Allerdings gibt es für solche Fälle die Möglichkeit, ohne Mitarbeiterstelle zu promovieren. So gesehen sollte man in Bewerbungsgesprächen eher davon absehen, Personen mit dem beschriebenen Motivbild einzustellen. Auf der anderen Seite stehen Überlegungen, wonach der Transfer der Wissenschaft in die Praxis verbessert wird, wenn promovierte Führungskräfte wenigstens einige Jahre auch an der Universität gearbeitet und unterrichtet haben. Plausibel ist auch die Überlegung, dass durch den absehbaren Wechsel der Karrieristen nach der Promotion in die Privatwirtschaft der Konkurrenzkampf zwischen den Idealisten um die wenigen Professuren etwas entschärft wird. Gegen diese Argumente spricht jedoch, dass der Transfer der Wissenschaft in die Praxis nicht unbedingt durch Personen verbessert wird, die ihre Jahre an der Universität nur als mehr oder weniger ungeliebte Verlegenheitslösung betrachten und letztendlich froh sind, wenn sie der Hochschule den Rücken kehren können. An dieser Stelle kann und soll kein abschließendes Urteil gefällt werden. Allerdings soll eine Diskussion im Fach angeregt werden, wie sich der Berufseintritt der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte bewusster gestalten lässt. Noch ist ja nicht einmal das Bewerbungs- bzw. Einstellungsgespräch die Regel, in dem etwaige Motive hinterfragt werden könnten: Nur 54% der Befragten gaben an, ein Einstellungsgespräch geführt zu haben.

Ein von beiden Seiten (Professor/inn/en wie Berufaspirant/inn/en) reflektierter Berufseinstieg ist für die Nachwuchskräfte im Cluster der Unentschlossenen besonders wichtig. Gerade dieser Personenkreis wird eine intensive Beratung bzw. ein Mentoring zum Berufseintritt benötigen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Unentschlossenen erst mit einiger Verspätung erkennen, welchen Weg sie einschlagen wollen, und dass sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen, um ihr Ziel zu erreichen. Aus diesem Grund beginnen die Unentschlossenen offenbar erst relativ spät, Vorträge zu halten und zu publizieren. Da ihre Mitkonkurrent/inn/en aufgrund des früheren Starts dann bereits einen Vorsprung erzielt haben, müssen sie sich jedoch anstrengen, um noch mithalten zu können.

Eine erste Empfehlung, die sich aus den Befunden ergibt, liegt somit auf der Hand: Kandidatinnen und Kandidaten für eine wissenschaftliche Stelle an der Universität sollten die Chance auf ein intensives Bewerbungs- und/oder Einstellungsgespräch haben. Bei dieser Gelegenheit sollten sie erfahren, was auf sie zukommt, wenn der Weg einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers eingeschlagen wird. Dabei spielt es keine Rolle, dass dieser Weg zunächst nur bis zur Promotion vorgezeichnet ist. Zu diesem Weg gehören passive und auch aktive Tagungsbesuche, Publikationen sowie die Mitgliedschaft in der entsprechenden Fachgesellschaft. Entsprechend sollte die Soziali-

sation ausgestaltet sein. Die Mitteilungen der Fachgesellschaften an ihre Mitglieder und ihre Tagungen können als wichtige Informations- und Kontaktbörsen gesehen werden und sollten daher den Neulingen von ihren Vorgesetzten nahe gelegt werden. Ein Bewerbungsgespräch bietet jedoch auch den künftigen Vorgesetzten die Gelegenheit, sich ausführlich über die Motive der Kandidat/inn/en zu informieren. Wer sich aus den falschen Gründen für eine Promotion an der Universität entscheidet, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit enttäuscht.<sup>14</sup> Gegebenenfalls sollte im Bewerbungsgespräch auch eine Promotion ohne Mitarbeiterstelle in Betracht gezogen werden.

Der späte Start mancher Nachwuchswissenschaftler/innen verweist darüber hinaus auf die Bedeutung regelmäßiger Laufbahn- bzw. Mitarbeitergespräche. An verschiedenen Instituten wird dies bereits mit Erfolg praktiziert. Zu einer dabei zu treffenden Zielvereinbarung gehört eine Beschäftigungsbeschreibung, die prozentual auflistet, wie viel Arbeitszeit für Lehre und Betreuungen, Verwaltung, promotionsbezogene und nicht promotionsbezogene Projektarbeit sowie für Publikationsaktivitäten aufgewendet werden muss. Beim nächsten Laufbahngespräch kann dann resümiert werden, inwieweit die Pläne realisiert werden konnten bzw. warum nicht.

Für die nationalen Fachgesellschaften ergeben sich spiegelbildliche Empfehlungen. Sie müssen unabhängig von den Bedingungen in den einzelnen Instituten die Sozialisation der Nachwuchskräfte unterstützen. Die DGPK und die SGKM haben hier bereits bedeutsame, wenn auch ausbaufähige Schritte unternommen. Wichtig ist ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftler/innen, in der Neulinge Personen zum Erfahrungsaustausch finden können. Sinnvoll wäre darüber hinaus eine Broschüre für Nachwuchswissenschaftler/innen, in der die wichtigsten berufsbezogenen Fragen und Probleme für diesen Personenkreis genannt und beantwortet werden. Gewisse Netzwerkfunktionen können auch die Mittelbauvertretungen in den einzelnen Instituten übernehmen. Mittelbauvertreter/innen sind meist erfahrenere Assistent/inn/en und können unmittelbar nach dem Berufseinstieg erste Mentorenaufgaben übernehmen.

Die vorliegende Studie ist erst die zweite ihrer Art für Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. Vergleicht man ihre Befunde mit den Ergebnissen der Vorläuferstudie von Fröhlich/Holtz-Bacha (1993a; 1993b; 1995; [Feldzeit 1991]), so fallen erstaunliche Ähnlichkeiten ins Auge. Das Ausmaß der Überstunden und die Verteilung der Arbeitszeiten auf die wichtigsten Arbeitsbereiche Forschung und Weiterqualifikation, Lehre und Betreuung, Gespräch mit Kolleg/inn/en, Verwaltung sowie der Umfang eigener Publikationsaktivitäten haben sich demnach in den letzten 13 Jahren nicht wesentlich verändert. Geblieben ist in dieser Zeit die Wertschätzung für die freie Wahl der Forschungsthemen, die freie Einteilung der Arbeitszeit und für das angenehme Klima am Arbeitsplatz. Auch die Lust an der Forschung ist nach wie vor ungebrochen. Am anderen Ende hat sich leider ebenso wenig verändert. Geklagt wird über den langen und unsicheren Weg bis zu einer Berufung, über zu starre Hierarchien und die ungenügende Ausstattung der Universitäten (das gilt für Deutschland und Österreich).

<sup>14</sup> Über den Personenkreis, der noch vor einer möglichen Promotion aussteigt und folglich ohne die branchenübliche »Prämie« mit einigen Jahren Verzögerung den außerwissenschaftlichen Berufseinstieg wählt, gibt es derzeit keine statistischen Informationen, weder über die Beweggründe des Ausstiegs noch über die Größe dieses Personenkreises. Es ist jedoch anzunehmen, dass diesen Weg nicht wenige »Karrieristen« wählen.

Auch haben sich offenbar die Möglichkeiten, Beruf und Privatleben als Wissenschaftler/in aufeinander abzustimmen, nicht verbessert. Im gleichen Zeitraum hat sich das Fach jedoch stark ausgebreitet. Der Mittelbau konnte mehr als verdoppelt werden, das Fach wurde in vielen Universitäten neu eingeführt, und auch in den neuen Bundesländern konnten sich Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft gut etablieren. Trotz aller Veränderungen im Großen haben also die Arbeits- und Berufsbedingungen kaum Veränderungen erfahren. Dass das kein Spezifikum der Kommunikationswissenschaft ist, zeigen die eingangs referierten Studien zur allgemeinen Hochschulforschung. Da in den Stichproben dieser Studien die Sozialwissenschaften und erst recht die Kommunikationswissenschaft traditionell kaum vertreten sind, liegen mit der aktuellen Studie immerhin konkrete Vergleichszahlen vor. Über das Vergleichspotenzial hinaus hat die Studie jedoch auch eine Reihe zusätzlicher Einsichten erbracht. Sie betreffen das wissenschaftliche Interesse an einzelnen Medien sowie Forschungsthemen, die Einstiegsmotivationen und die Berufszufriedenheit. Zwei weitere Aspekte wurden im vorliegenden Bericht aufgrund ihrer hohen Bedeutung allerdings ausgeklammert: Zum einen wird in Kürze ein eigenständiger Bericht zur Rolle der Nachwuchswissenschaftlerinnen in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft publiziert (Prommer u. a. in Vorb.). Zum anderen werden auch die Antworten zur Zufriedenheit mit der Betreuungssituation einer eigenständigen Auswertung unterzogen und separat veröffentlicht (Matthes/Wirth/Mögerle in Vorb.).

Da es sich bei der Studie um eine Querschnitterhebung handelt, müssen einige Befunde mit Vorbehalt gesehen werden. Insbesondere der Werdegang bzw. die berufsbezogene Entwicklung der Nachwuchswissenschaftler/innen konnte hier nur näherungsweise über einen Altersvergleich nachgezeichnet werden. Die Befunde sind unsicher, da sie auch auf einem Kohorteneffekt beruhen können. Sinnvoll wären daher zumindest Trendstudien (Verlaufsstudien dürften aus Datenschutzgründen schwer zu realisieren sein). Ebenso wichtig wäre eine Studie, die sich speziell den Aussteigern widmet und die nach den Gründen und den Umständen für den Wechsel in die Wirtschaft fragt. Zur Professionalisierung eines Fachs, aber auch zu seiner Selbstreflexion gehören gesicherte Erkenntnisse über ihr »Personal«. Es wäre zu wünschen, dass die Fachgesellschaften entsprechende Forschungsprojekte auch künftig unterstützen.

#### LITERATUR

- August, Louise/Waltman, Jean (2004): Culture, climate, and contribution: career satisfaction among female faculty. In: *Research in Higher Education*, 45. Jg., S. 177-192.
- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2002): An unseren Hochschulen bewegt sich etwas. Antworten auf Fragen zur Juniorprofessur. Bonn [Broschüre online abrufbar unter [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de), Stand 07.03.2004].
- Brosius, Hans-Bernd (2000): Zum Fachverständnis der Kommunikationswissenschaft in Deutschland. In: *Medien Journal*, 24. Jg., Nr. 2, S. 8-9.
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt/Main.
- Enders, Jürgen (1998): Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler, Ulrich/Daniel, Hans-Dieter/Enders, Jürgen (Hrsg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt/Main, S. 55-78.
- Enders, Jürgen (1999): Crisis? What crisis? The academic professions in the 'knowledge' society. In: *Higher Education*, 38. Jg., S. 71-81.

- Enders, Jürgen (2000): Academic staff in Europe: changing employment and working conditions. In: Tight, Malcolm (Hrsg.): *Academic work and life: what it is to be an academic, and how this is changing*. New York, S. 7-32.
- Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (1997): A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective. In: *Higher Education*, 34. Jg., S. 347-372.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1993a): Dozentinnen und Dozenten in der Kommunikationswissenschaft, Publizistik, Journalistik. In: *Publizistik*, 38. Jg., S. 31-45.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1993b): Frauen in der Kommunikationswissenschaft: unterrepräsentiert – aber auf dem Vormarsch. In: *Publizistik*, 38. Jg., S. 527-541.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1995): *Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität – Frauen in der Publizistik*. Bochum.
- Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 27. Jg., Nr. 1, S. 74-101.
- Hagedorn, Linda Serra (2000): Conceptualising faculty job satisfaction: components, theories, and outcomes. In: *New Directions for Institutional Research*, 105. Jg., S. 5-20.
- Hammer, Hildegard/Lähmann, Martin (1995): Der wissenschaftliche Mittelbau. In: Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion*. Neuwied, S. 59-64.
- HRK [Hochschulrektorenkonferenz] (1996): *Zum Promotionsstudium. Entschließung des 179. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz*, Berlin, 9. Juli 1996. Bonn.
- Jarren, Otfried (2000): Aufbruch und Umbruch. Situation und Perspektiven der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft in der Schweiz. In: *Medien Journal*, 24. Jg., Nr. 2, S. 10-18.
- Lacy, Fiona F./Sheehan, Barry A. (1997): Job satisfaction among academic staff: an international perspective. In: *Higher Education*, 34. Jg., S. 305-322.
- Lévy, René/Roux, Patricia/Gobet, Pierre (1997): *Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen: Zusammenfassung, Synthesekapitel und Vorschläge (= Hochschulpolitik, 14b/1997)*. Bern.
- Matthes, Jörg/Wirth, Werner/Mögerle, Ursina (in Vorb.): *Learning by Doing? Zur Betreuungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft*.
- Meyen, Michael (2004): Wer wird Professor für Kommunikationswissenschaft und Journalistik? Ein Beitrag zur Entwicklung einer Wissenschaftsdisziplin in Deutschland. In: *Publizistik*, 49. Jg., S. 194-206.
- Mögerle, Ursina/Matthes, Jörg/Wirth, Werner (in Vorb.): *Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragung von Nachwuchswissenschaftlern bis zur Promotion*.
- Peiser, Wolfram/Hastall, Matthias/Donsbach, Wolfgang (2003): *Zur Lage der Kommunikationswissenschaft und ihrer Fachgesellschaft. Ergebnisse der DGPuK-Mitgliederbefragung 2003*. In: *Publizistik*, 48. Jg., S. 310-339.
- Prommer, Elizabeth/Lünenborg, Margreth/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Wirth, Werner (in Vorb.): *Gleiche Chancen für alle? Geschlechtsspezifische Befunde zur Situation des Nachwuchses*.
- Ruhrmann, Georg/Kohring, Matthias/Görke, Alexander/Maier, Michaela/Woelke, Jens (2000): *Im Osten was Neues? Ein Beitrag zur Standortbestimmung der Kommunikations- und Medienwissenschaft*. In: *Publizistik*, 45. Jg., S. 283-299.
- Santiago, Anna M./Einarson, Marne K. (1998): Background characteristics as predictors of academic self-confidence and academic self-efficacy among graduate science and engineering students. In: *Research in Higher Education*, 39. Jg., S. 163-198.
- Schaepfer, Hildegard (1995): *Zur Arbeitssituation von Lehrenden an westdeutschen Universitäten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in fünf ausgewählten Disziplinen*. In: Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion*. Neuwied, S. 12-153.
- Schweizer, Marko [Redaktion] (2004): *Handbuch der Universitäten und Fachhochschulen: Deutschland, Österreich, Schweiz*. München.

- SWTR [Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat] (2001): Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR Schrift, 1/2001). Bern [online abrufbar unter [www.swtr.ch/swtr\\_ger/\\_nachwuchsfoerderung](http://www.swtr.ch/swtr_ger/_nachwuchsfoerderung), Stand 10.03.2004].
- SWTR [Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat] (2003): Bildung und Forschung in der Schweiz. Prioritäten des SWTR, Oktober 2003. Bern [online abrufbar unter [www.swtr.ch/swtr\\_ger/\\_prioritaeten](http://www.swtr.ch/swtr_ger/_prioritaeten), Stand 10.03.2004].
- Theis-Berglmair, Anna Maria/Kohring, Matthias (2000): Gesellschaftliche Relevanz, Situation und Perspektiven. Kommunikations- & Medienwissenschaft in Deutschland. In: Medien Journal, 24. Jg., Nr. 2, S. 28-35.
- Wirth, Werner (2000): Wachstum bei zunehmender Unübersichtlichkeit. Institutionelle Strukturen und Ausbildungssituation in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in Deutschland. In: Medien Journal, 24. Jg., Nr. 2, S. 36-46.
- Wirth, Werner/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Prommer, Elizabeth (2005): Wege in die Kommunikations- und Medienwissenschaft. Eine Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, der Schweiz und Österreich. Tabellenband [online verfügbar unter <http://www.dgpuk.de>, Stand 09.05.2005].
- WR [Wissenschaftsrat] (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken [online abrufbar unter [www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de), Stand 07.03.2004].

*Korrespondenzanschrift:* Prof. Dr. Werner Wirth, IPMZ – Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich  
E-Mail: [w.wirth@ipmz.unizh.ch](mailto:w.wirth@ipmz.unizh.ch)