Zeitschrift: Medienwissenschaft Schweiz = Science des mass média Suisse
Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft
Band: - (2005)
Heft: 2

Artikel: Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz
Autor: Mögerle, Ursina / Matthes, Jörg / Wirth, Werner
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-790728

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ursina Mögerle, Jörg Matthes, Werner Wirth

Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz

Ergebnisse einer Befragung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bis zur Promotion

In der schweizerischen Kommunikations- und Medienwissenschaft liegen bislang kaum empirische Daten zum wissenschaftlichen Nachwuchs vor. Um eine adäquate Nachwuchsförderung zu ermöglichen, bedarf es aber Kenntnisse über die konkreten Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen sowie über die Motivation, Pläne oder auch Sorgen der Nachwuchskräfte. Ziel der vorliegenden Studie war es daher, eine erste Bestandesaufnahme des Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz vorzunehmen. Hierfür wurde eine Befragung aller Promovierenden im Fach zu ihrer Wahrnehmung und Beurteilung der eigenen beruflichen Situation und Zukunft durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen u.a., dass die NachwuchswissenschaftlerInnen zumeist intrinsisch motiviert und im Allgemeinen sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind. Allerdings werden die Autonomiespielräume und Mitsprachemöglichkeiten an den Universitäten mehrheitlich als unbefriedigend sowie eine wissenschaftliche Karriere als unsicher und hürdenreich wahrgenommen. Die Studie gibt Impulse für die Verbesserung der Nachwuchsförderung in der schweizerischen Kommunikations- und Medienwissenschaft.

1 Einleitung

Die schweizerische Kommunikationswissenschaft ist im Umbruch. Die Überlastung der Studiengänge aufgrund stark ansteigenden Studierendenzahlen, aktuelle hochschulpolitische Veränderungen – der BA/MA steht an vielen Standorten vor der Tür – und der stärker werdende Ruf nach Internationalisierung haben in jüngster Zeit eine verstärkte Reflexion und Diskussion um eine angemessene Weiterentwicklung des Faches angeregt (vgl. u.a. Jarren 2000; Blum 2002). Bezeichnenderweise widmete sich die Medienkonferenz der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM) im Dezember 2004 in Zürich mit dem Titel «Wohin geht die Reise für die Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz?» explizit der Evaluation und Vision des Faches (vgl. z.B. Blum 2004). Insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs – unter «Nachwuchs» werden üblicherweise alle nicht-professoralen Beschäftigten verstanden – kommt in dieser Diskussion eine besondere Bedeutung zu, denn dieser macht – überspitzt formuliert – die Zukunft des Faches aus. So werden nach Enders zum Beispiel in Deutschland nahezu vier Fünftel der Forschungsaktivitäten und zwei Drittel der Lehraktivitäten an den Universitäten von nicht-professoralen WissenschaftlerInnen bestritten (Enders 1998: 64). Darüber hinaus trägt der wissenschaftliche Nachwuchs durch eigene Forschungstätigkeiten nicht nur zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt, sondern auch zur zukünftigen thematischen und methodischen Ausrichtung des Faches bei. Eine fruchtbare Reformierung bzw. Modernisierung des Faches, deren Notwendigkeit mittlerweile sowohl in Deutschland (u.a. Theis-Berglmair/Kohring 2000), in Österreich (u.a. Signitzer 2000) als auch in der Schweiz (u.a. Jarren 2000) unumstritten ist, darf nicht zu Lasten des Nachwuchses erfolgen.

2 Der wissenschaftliche Nachwuchs

Gemäß den Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR) zur Förderung von Doktoranden besteht noch immer ein Reformbedarf hinsichtlich einer optimal strukturierten Ausgestaltung der DoktorandInnenausbildung in der Schweiz (SWTR 2001). Diese zumeist auf traditionelle Fächer bezogenen Überlegungen sind aber gleichermassen relevant für das – oft als «jung» bezeichnete – Fach der Kommunikations- und Medienwissenschaft. Über die Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz ist bisher vergleichsweise wenig bekannt. Im Folgenden wird zunächst ein knapper Überblick zu bereits vorliegenden Studien gegeben, die sich empirisch mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs auseinandergesetzt haben. Zunächst werden fächerübergreifende Ergebnisse berichtet. Anschliessend wird auf die Situation des Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in Deutschland und schliesslich in der Schweiz eingegangen. Die vorliegende Studie zur Situation des schweizerischen Nachwuchses im Fach knüpft an diesen bisherigen Erkenntnissen an.

In den 90er Jahren beginnt sich in der Schweiz ein Konsens aufzubauen, dass im Bereich Mittelbau etliche Probleme einer Lösung harren. Dies wird unter anderem durch die Tatsache bezeugt, dass die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK), der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) und der Schweizerische Wissenschaftsrat (SWR, heute SWTR) 1995 eine gemeinsame Arbeitsgruppe Mittelbau ins Leben gerufen und eine Studie zur Situation des Mittelbaus an den universitären Hochschulen der Schweiz in Auftrag

gegeben haben (vgl. Lévy/Roux/Gobet 1997). Diese Untersuchung – mittels standardisierter Fragebogen schriftlich durchgeführt – beschränkte sich auf die drei Disziplinen Biologie, Geschichte und Betriebswirtschaftslehre; dafür umfasste sie praktisch alle universitären Hochschulen des Landes. Zudem erschien 1995 eine in Zusammenarbeit der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) und der Gewerkschaft VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) erarbeitete Studie zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich (Blum-Brunner/Fluder/Hildbrand/Ladner 1995) und die Erhebung von Lévy et al. (1997) diente schliesslich der Kommission Mittelbau der Regenz der Universität Basel als Anregung für eine Umfrage bei den Angehörigen des eigenen Mittelbaus (Regenzkommission Mittelbau 1999).

Die drei Studien kommen im Wesentlichen zu den gleichen Ergebnissen und Schlussfolgerungen. Gemäss Lévy et al. (1997), 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) unterscheiden, beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad im unteren Mittelbau 63 % und im oberen 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, welche im Zentrum des Ausbildungsprozesses steht. Der obere Mittelbau dagegen ist bestrebt, seine oft versteckten Leistungen hervorzuheben und bemüht sich um die Verankerung in die universitäre Institution. Die vorrangigen Ziele seiner Angehörigen sind die Stabilisierung ihrer Stellen und/oder die längerfristige Erlangung einer festen Anstellung innerhalb der Hochschulinstitution.

Die Studie von Lévy et al. (1997) 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 hervorheben und zum anderen die beruflichen Qualifikationen wie auch die realen Leistungen des oberen Mittelbaus anerkennen, dessen Ausbildung im Prinzip abgeschlossen ist. Zudem sollte die Betreuung der Dissertation durch eine DoktorandInnenausbildung verbessert werden. Da die Lehre eine zentrale Aufgabe des Mittelbaus ist, wäre es generell sinnvoll, den Mittelbau auch pädagogisch und didaktisch auszubilden. Ferner gälte es, zusätzlich zur Professur weitere akademischen Laufbahnen zu schaffen. Die Begleitgruppe des Projekts (Begleitgruppe der Studie «Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen» 1997) nennt als weitere Massnahmen eine klarere Regelung der Angestelltenbedingungen des Mittelbaus, da laut der Erhebung von Lévy et al. (1997) zwei Drittel der Befragten mehr arbeiten, als gemäss ihrem Beschäftigungsgrad vorgesehen ist. Aber nicht nur die Arbeitszeit, auch der Inhalt der geforderten Arbeitsleistung wäre genauer zu definieren.

In der europaweiten Diskussion um die Arbeitsbedingungen von Nachwuchskräften nimmt die Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Statusebenen – die in Wissenschaft und Wirtschaft gleichermassen anzutreffen ist – eine entscheidende Rolle ein (vgl. August/Waltman 2004; Fröhlich/Holtz-Bacha 1993b, 1995; Goode 2000; May/Pastor/Alvarez/Crettaz von Roten 2003; Mummendey 1996; Metz-Göckel 1999; Wild/Kracke 1996). Ähnlich wie zum Beispiel in Deutschland (vgl. Enders 1996) stellen Lévy et al. (1997) für die Schweiz fest, dass der Anteil der Frauen mit jeder Hierarchiestufe kontinuierlich zurückgeht: Beträgt der Frauenanteil im unteren Mittelbau noch 31.1 %, macht er im oberen Mittelbau gerade noch 19.8 % aus. Bezogen auf die familiären Verhältnisse zeigt sich zudem, dass mehr Männer in einer Partnerschaft leben und ausserdem mehr als 70 % der Männer und nur ca. 40 % der Frauen ein oder mehrere Kinder haben. Die Familie scheint die weibliche Karriere zu behindern, während sie der Karriere der Männer förderlich ist. Auch May et al. stellen 2003 einen Rückgang des Frauenanteils pro Hierarchiestufe an schweizerischen Universitäten fest (May et al. 2003: 9).

Nicht zuletzt auf Anregung dieser empirischen Ergebnisse, die aufzeigen, dass die Schwierigkeiten im Mittelbau nicht einfach vorübergehend durch die Konjunktur bedingt, sondern struktureller Art sind, wurde intensiv die Frage debattiert, welchen Stellenwert eine gezielte Förderung des Nachwuchses an den Universitäten einnimmt und einnehmen sollte (vgl. z.B. SWTR 2001, 2003). Der SWTR kommt in seinen Empfehlungen zur Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen zum Schluss, dass «das Fehlen einer einheitlichen, fairen und selektiven akademischen Karrierestruktur das wichtigste und dringlichste Problem der Schweizer Hochschul- und Forschungspolitik ist» (SWTR 2001: 6). Als Massnahmen für eine wirksame Reform schweizerischer Universitäten empfiehlt der SWTR neben Ausbildungsstipendien (Training Grants) und Graduiertenkollegien für DoktoratsstudentInnen des Nationalfonds (SWTR 2001: 15-18) vor allem die Einführung eines Tenure Track Systems zur Auswahl und Beförderung von AssistenzprofessorInnen an allen Schweizer Hochschulen (SWTR 2001: 27-31).

Auch innerhalb der Kommunikations- und Medienwissenschaft ist man sich der Notwendigkeit einer umfassenden Nachwuchsförderung bewusst. So kommt der auf Initiative der SGKM erstellte Bericht zur Selbstevaluation der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz unter dem eigenen Punkt «Nachwuchsförderung» zum Schluss, dass die Nachwuchsförderung ein grosses Problem für die Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz darstellt und das Fach eine auf seine Bedürfnisse angepasste Förderstrategie des Bundes benötigt (SEB 2004: 75-78). Als Hauptproblem wird neben eines allgemeinen Nachwuchsmangels (vgl. hierzu auch Jarren 2000: 12-13) vor allem das Fehlen längerfristiger Förderprogramme aufgrund der immer noch geringen Zahl wissenschaftlicher Stellen angesehen. Zwar wurden bereits einige Institutionen zum Ausbau der Nachwuchsförderung ins Leben gerufen (u.a. Graduiertenkollegien des Nationalfonds, Winter/Summer Schools, Projektgruppen bzw. Nationalfonds-Stipendien im Rahmen der Frauenförderung); allerdings muss Nachwuchsförderung im Bereich Kommunikations- und Medienwissenschaft nach wie vor hauptsächlich durch Drittmittel oder die Unterstützung von Stiftungen betrieben werden (SEB 2004: 77). Auch die internationale Expertenkommission (Bericht der internationalen Expertenkommission 2004: 19-20) stellt in ihrer anschliessenden Evaluation fest, dass in der Schweiz ein adäquates Nachwuchsbeförderungssystem fehlt. Geeignete Massnahmen sehen die Experten u.a. in Mentoring Programmen sowie in der pädagogischen und forschungsbezogenen Weiterbildung (Methoden, Workshops). Ähnlich wie schon Jarren (vgl. 2000: 13) weist die Kommission zudem darauf hin, dass derzeit die Zahl an Planstellen für Oberassistierende deutlich zu gering ist und somit in der Mitte der Aufstiegsleiter die Chancen für universitäre ForscherInnen und DozentInnen wegbrechen. Eine geeignete Lösung sieht die Expertenkommission ähnlich wie der SWTR (vgl. 2001: 27-31) in einer Art Tenure Track System, das geeigneten MitarbeiterInnen eine Assistenzprofessur in Aussicht stellt, falls die entsprechenden Qualifikationsanforderungen erfüllt werden (Bericht der internationalen Expertenkommission 2004: 19-20)

Erste empirische Erkenntnisse zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach lassen sich aus einer schon im Sommer 1991 durchgeführten Befragung von Dozentinnen und Dozenten in der Kommunikationswissenschaft, Publizistik und Journalistik in Deutschland ableiten (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a, b, 1995). Die Untersuchung berücksichtigte alle Studiengänge, «in denen man Kommunikationswissenschaft/Publizistik als Haupt-, Neben- oder Spezialfach oder Journalistik in einem grundständigen oder Ergänzungsstudiengang» (Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a: 33) studieren konnte. Insgesamt wurden 153 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Hilfskraft bis zum/zur Professor/in befragt. Immerhin die Hälfte der Befragten waren wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Die Ergebnisse zeigen für das Jahr 1991 ein 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 oder der Umgang mit den Studierenden. Zum anderen gaben die Befragten an, dass ihre Erwartungen an den Beruf nicht umfassend erfüllt seien. Bemängelt wurden vor allem knappe Stellenpläne, fehlende Mittel für Hilfskräfte, hohe Studierendenzahlen, einen grossen Verwaltungsaufwand sowie zu wenig Zeit für Forschungstätigkeiten. Die Studie liefert allererste Hinweise über die Situation des Nachwuchses im Fach. Auch die in anderen Wissenschaftsbereichen festzustellende Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe lässt sich in dieser Untersuchung aufzeigen (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993b).

Wie gezeigt werden konnte, ist die Diskussion um eine adäquate Nachwuchsförderung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz schon seit längerem im Gange. Im Rahmen der bereits erfolgten Selbstevaluation des Faches konnten zudem Defizite innerhalb der Nachwuchsförderung identifiziert sowie konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses formuliert werden. Nicht zuletzt wurde vom Dozentenrat der SGKM bereits ein Papier zur Nachwuchsförderung vorgelegt. Allerdings liegen in der Schweiz kaum empirische Daten über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft vor. Über die Motivation, die Pläne oder auch Sorgen des Nachwuchses ist bisher wenig bekannt. Für spezifische Aussagen über Ausbildungs- und Förderungsmöglichkeiten, Betreuung und Karriereplanung der Nachwuchskräfte bedarf es aber empirische Erkenntnisse über deren konkrete Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen sowie deren Wahrnehmung und Beurteilung der eigenen beruflichen Situation und Zukunft. Dies lässt eine Bestandesaufnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach für geboten erscheinen.

3 Untersuchungsanlage und methodisches Vorgehen

Ziel der vorliegenden von der SGKM und DGPuK (Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft) geförderten Studie war es daher, eine erste Bestandesaufnahme des Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft vorzunehmen. Bei der Förderung des Nachwuchses fällt die Gestaltung der Promotionsphase besonders ins Gewicht (vgl. SWTR 2001). Während der Promotionsphase, die vor allem durch ihren Ausbildungscharakter gekennzeichnet ist (vgl. Lévy et al. 1997), erwerben die Nachwuchskräfte die Fertigkeiten und Kompetenzen, auf denen eine weitere wissenschaftliche Karriere fusst. Ausserdem ist die Promotionsphase ausschlaggebend für die Entscheidung, nach der Promotion in der Wissenschaft

bleiben zu wollen. Aus diesen Gründen wurde die Befragung als Vollerhebung aller NachwuchswissenschaftlerInnen bis zur Promotion angelegt. Während die Gesamterhebung alle Promovierende in Deutschland, der Schweiz und Österreich umfasst, bezieht sich dieser Beitrag explizit auf die schweizerische Teilerhebung. Im Mittelpunkt stehen u.a. folgende Fragen: Wie sind die Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen des Nachwuchses gestaltet? Wie beurteilen die Nachwuchskräfte die eigene berufliche Situation und Zukunft? Inwieweit stimmt das Bild der hoch motivierten und beruflich zufriedenen Nachwuchskraft mit der Wirklichkeit am universitären Arbeitsalltag überein?

Basierend auf bisherigen Mitarbeiterbefragungen bzw. Nachwuchsstudien an Hochschulen (August/Waltman 2004; Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a; Enders 1996, 2000; Hammer/Lähnemann 1995; Hagedorn 2000; Lacy/Sheehan 1997; Santiago/Einarson 1998; Schaeper 1995) wurde ein Fragebogen mit den beiden Themenkomplexen «Wege in die Wissenschaft» (Gründe für die Arbeit an der Universität, Stellenerlangung, Karrierevorstellungen) und «Wege in der Wissenschaft» (Beschäftigungssituation, Forschungsschwerpunkte, berufliche Betreuung und Zufriedenheit, Weiterbildung, Fachverbundenheit) erstellt. Die Befragung wurde geschlechtsneutral durchgeführt, d.h. geschlechtsspezifische Fragen sowie Fragen zur Nachwuchsförderung (z.B. Frauenförderung) wurden so formuliert, dass sie prinzipiell von beiden Geschlechtern beantwortet werden konnten. In einem weiteren Schritt wurden mit einer umfassenden Internetrecherche alle wissenschaftlichen Nachwuchskräfte an schweizerischen, deutschen und österreichischen medien- und kommunikationswissenschaftlichen Studiengängen recherchiert. Da sich eine adäquate inhaltliche Eingrenzung relevanter wissenschaftlicher Einrichtungen aufgrund der Vielfalt medien- und kommunikationswissenschaftlicher Studiengänge als schwierig erwiesen hat (vgl. Wirth 2000: 36-37), wurde eine Einengung nach formalen Auswahlkriterien vorgenommen. Es wurden hierbei nur universitäre Studiengänge mit eindeutigem Fachbezug (inkl. Filmwissenschaft) im Haupt- und Nebenfach, nicht aber Fach- oder Filmhochschulen berücksichtigt – nicht zuletzt um eine Abgrenzung der wissenschaftlichen von einer eher berufsbildenden Ausrichtung zu gewährleisten. Insgesamt konnten so für die Schweiz E-Mailadressen von genau 100 Personen an den Universitäten Basel, Bern, Fribourg, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, Neuchâtel, St. Gallen und Zürich ermittelt werden. Im Juni 2004 wurde an alle Nachwuchskräfte ein Link zum Ausfüllen des Online-Fragebogens und im Juli eine Erinnerungsmail versandt. Die Feldzeit betrug insgesamt zwei Monate. Um die gesamte Schweiz berücksichtigen zu können, war der Fragebogen je nach Region in deutscher, französischer und italienischer Sprache verfasst. Die Anonymität aller Befragten wurde dabei gewährleistet. Von den insgesamt 100 angemailten Nachwuchskräften konnten nach Bereinigungen 57 beantwortete Fragebogen berücksichtigt werden (51 aus der deutsch-, zwei aus der französisch- und vier aus der italienischsprachigen Schweiz). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 57 %. 49 % der Befragten sind weiblich, 51 % männlich, das Durchschnittsalter beträgt 31 Jahre.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der schweizerischen Teilerhebung dargestellt. Zentrale Befunde der Gesamterhebung sind an anderer Stelle nachzulesen (vgl. Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a). Die wichtigsten deskriptiven Resultate zur Gesamterhebung und den einzelnen Ländern sind zudem im Tabellenband zur Untersuchung (Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005b) nachzulesen. Aufgrund der geringen Anzahl befragter Personen aus der französischen und italienischen Schweiz wird auf eine Auswertung nach Sprachregion verzichtet. Es werden die wichtigsten Erkenntnisse zu den beiden zentralen Themenkomplexen «Wege in die Wissenschaft» (Kap. 4.1) und «Wege in der Wissenschaft» (Kap. 4.2) erläutert. Dabei soll neben den allgemeinen Auswertungen insbesondere auch auf interessante geschlechts- und altersspezifische Unterschiede eingegangen werden. Zum Überprüfen der jeweiligen Gruppenunterschiede wurden zweiseitige T-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt.

4 Ergebnisse

4.1 «Wege in die Wissenschaft»

Gründe für die Arbeit an der Universität

Um herauszufinden, warum Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler überhaupt an die Universität gehen, wurde im Fragebogen nach möglichen Gründen für den Berufsantritt gefragt. Anhand Tabelle 1 ist zu sehen, dass Hauptgründe für die Arbeit an der Universität neben dem Interesse für Methoden, Theorien und Erkenntnisse des Faches (M = 4.3; SD = 0.9) und an der wissenschaftlichen Forschung (M = 4.1; SD = 1.0) die Möglichkeit des Berufes, eigenen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen (M = 4.1; SD = 1.0), und der Promotionswunsch (M = 4.0; SD = 1.3) sind. Die angegebenen Gründe spiegeln ein grosses intrinsisches Interesse an Inhalten des Faches bzw. an der Wissenschaft allgemein wider. Keine Rolle für die Berufswahl spielen hingegen die Erwartungen seitens der Familie (M = 1.1; SD = 0.4) oder bessere Aufstiegschancen innerhalb der Universität (M = 1.6; SD = 1.0). Ebenfalls nicht entscheidend sind Verlegenheitsgründe wie ein Stellenantritt an der Universität aus Mangel an besseren Alternativen (M = 1.3; SD = 0.6) oder als kleinstes Übel (M = 1.7; SD = 1.0). Obwohl die soziale Erwünschtheit bei der Frage nach der Berufsmotivation allenfalls eine gewisse Rolle gespielt haben könnte, sprechen die überaus konsistenten Ergebnisse eher gegen einen derartigen Einfluss.

Bei einigen Berufsantrittsgründen zeigen sich ausserdem gewisse geschlechts- und altersspezifische Unterschiede: Das Interesse für Methoden, Theorien und Erkenntnisse

	M (SD)
...mich die Methoden, Theorien und Erkenntnisse meines Fachs besonders interessierten.	4.3 (0.9)
...ich grosses Interesse an der wissenschaftlichen Forschung hatte.	4.1 (1.0)
...ich die Anstellung für eine gute Möglichkeit hielt, meinen besonderen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen.	4.1 (1.0)
...ich promovieren wollte.	4.0 (1.3)
...mich das „lebenslange" Lernen in diesem Beruf gereizt hat.	3.5 (1.2)
...ich mir gute Aufstiegschancen im späteren ausseruniversitären Beruf versprach.	2.9 (1.4)
...ich von einem/r Hochschullehrer/in dazu angeregt wurde.	2.9 (1.5)
...weil ich mit jungen Leuten zusammenarbeiten wollte.	2.9 (1.3)
...ich eine bessere Orientierung für eine spätere ausseruniversitäre Berufswahl erwartete.	2.5 (1.4)
...ich aufgrund meiner Praxiserfahrungen gemerkt habe, dass ich an die Uni gehöre.	2.4 (1.4)
...mehr oder weniger Zufall im Spiel war.	2.4 (1.3)
...ich mir dadurch ein höheres Einkommen im späteren Beruf versprach.	2.2 (1.2)
...für mich von vornherein nichts anderes als gerade diese Arbeit in Frage kam.	2.1 (1.2)
...ich das „studentische Lebensgefühl" an der Uni noch etwas länger auskosten wollte.	1.9 (1.1)
...eine Stelle an der Uni unter den gegebenen Möglichkeiten das kleinste Übel schien.	1.7 (1.0)
...ich mir bessere Aufstiegschancen innerhalb der Uni erhoffte.	1.6 (1.0)
...ich ansonsten keine andere Stelle gefunden hätte.	1.3 (0.6)
...meine Familie das von mir erwartet hat.	1.1 (0.4)

Frage: „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"
$N_{min} = 55$, $n_{max} = 57$

Tabelle 1: Gründe, an der Universität tätig zu sein

des Fachs stellt zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein Hauptgrund für den Berufsantritt dar, bei den Männern (M = 4.6; SD = 0.7) ist dieses Interesse jedoch signifikant höher als bei den Frauen (M = 4.1; SD = 1.0; $t_{(55)} = -2.2$; $p < .05$), während Frauen (M = 3.4; SD = 1.5) deutlich häufiger von einem/r Hochschullehrer/in zu einer wissenschaftlichen Karriere angeregt wurden als Männer (M = 2.5; SD = 1.5; $t_{(53)} = 2.1$; $p < .05$). Bei älteren (d.h. über 30-jährigen) Nachwuchskräften (M = 4.5; SD = 0.8) ist das Interesse an der wissenschaftlichen Forschung entscheidender als bei jüngeren (M = 3.9; SD = 1.1; $t_{(55)} = -2.4$; $p < .05$), während bei letzteren (M = 2.2; SD = 1.3) hingegen das Auskosten des studentischen Lebensgefühls wichtiger ist als bei ersteren (M = 1.4; SD = 0.7; $t_{(54)} = 2.8$; $p < .01$).

Um die grosse Anzahl (18) verschiedener Gründe, die beim Berufsantritt eine Rolle spielen können, zu homogenen Subsets zusammenzufassen, bot sich eine datenanalytische Verdichtung an. Hierfür wurde eine explorative Faktorenanalyse mit schiefwinkliger Rotation (auf Basis der Gesamtstichprobe) durchgeführt. Nach dem Ausschluss von sechs Items wurde am meisten Varianz (26.2 %) durch einen Faktor (Cronbachs $\alpha = .73$) erklärt, dessen sechs Items ein *intrinsisches, zielgerichtetes Forschungsinteresse* beschreiben. Zusätzlich konnten zwei weitere Faktoren mit je drei ladenden Items generiert werden. Während auf ersterem (Cronbachs $\alpha = .77$) Items laden, welche für eine *extrinsische Chancenoptimierung* für einen späteren ausseruniversitären Beruf stehen, zählen zu letzterem (Cronbachs $\alpha = .54$) Items, die ein *privates Lebensgefühl* ausdrücken. Die drei Faktoren klären insgesamt 55.1 % der Varianz auf.

Durch diese Verdichtung konnten die verbliebenen zwölf Berufsgründe also zu drei homogenen Variablengruppen mit einer dahinter liegenden latenten und interpretierbaren Merkmalsdimension (=Faktor) zusammegefasst werden. Betrachtet man die Mittelwerte der drei Faktorwerte über alle Personen der schweizerischen Stichprobe hinweg, zeigt sich, dass für die Berufsantrittsmotivation schweizerischer NachwuchswissenschaftlerInnen das intrinsische Forschungsinteresse (M = 3.5; SD = 0.5) ausschlaggebend ist. Aber auch das allgemeine universitäre Lebensgefühl (M = 2.7; SD = 0.9) sowie die ausseruniversitäre Chancenoptimierung (M = 2.5; SD = 1.1) spielen eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Stellenerlangung

Mehr als die Hälfte der schweizerischen Befragten (58 %) hat sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben und/oder eine Initiativbewerbung geschrieben, während 37 % vom vorgesetzten Professor bzw. von der vorgesetzten Professorin angesprochen wurden. Im Gegensatz zu Deutschland (52 %) wurden in der Schweiz deutlich weniger KandidatInnen vom vorgesetzten Professor bzw. von der vorgesetzten Professorin angesprochen. Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass deutlich weniger schweizerische (46 %) als deutsche (77 %) Befragte vor Stellenantritt als studentische/r Mitarbeiter/in bzw. Tutor/in tätig waren. Im Unterschied zu Deutschland (51 %) werden in der Schweiz (68 %) zudem deutlich häufiger reguläre Einstellungsgespräche geführt. Auch unbefristete Verträge werden hierzulande (14 %) häufiger vergeben als im nördlichen Nachbarland (1 %).

Karrierevorstellungen

Fast alle Befragten (93 %) haben vor, zu promovieren, wobei der Promotionswunsch sowohl bei Frauen als auch bei Männern gleichermassen ausgeprägt ist. Die meisten (53 %) arbeiten seit einem Jahr an der Promotion, je knapp ein Viertel hat vor zwei (22 %) bzw. drei und mehr Jahren (24 %) mit der Doktorarbeit begonnen. Praktisch alle (93 %) haben vor, ihre Dissertation in den nächsten drei Jahren

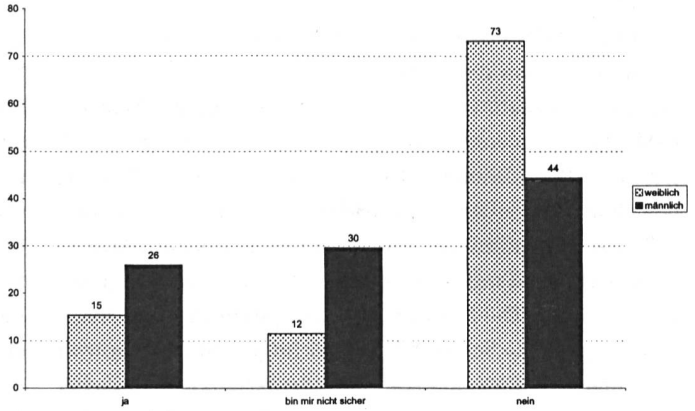


Abbildung 1: Karrierewunsch (Angaben in Prozent)
Frage: «Streben Sie eine Karriere als Professor oder Professorin an?»
$n_{weiblich} = 26$, $n_{männlich} = 27$

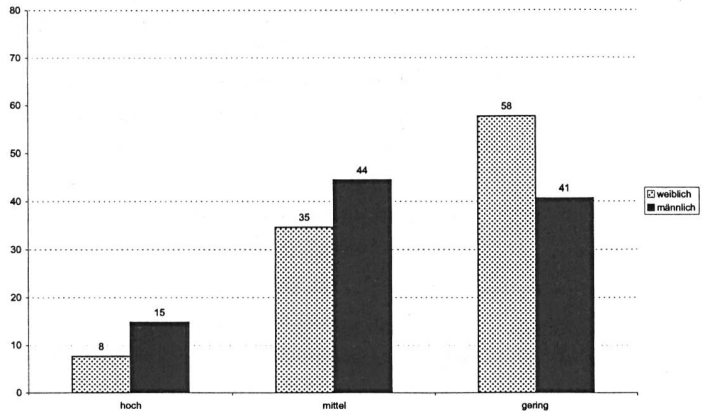
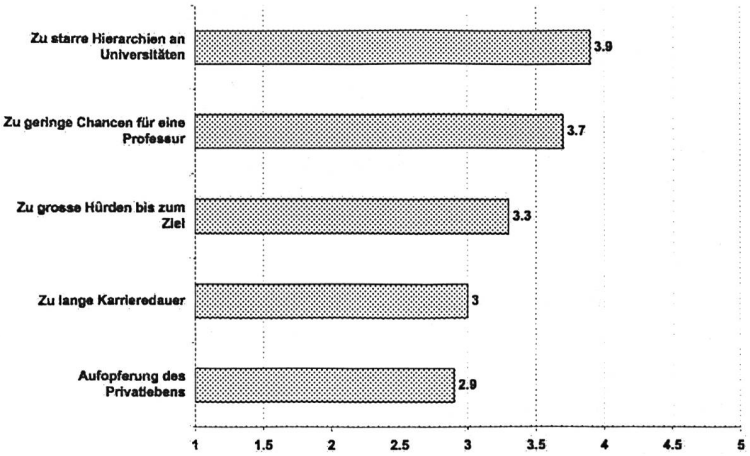


Abbildung 2: Eingeschätzte Karrierechancen (Angaben in Prozent)
Frage: «Wie gut schätzen Sie Ihre Chancen ein, einmal Professor/in zu werden?»
$n_{weiblich} = 26$, $n_{männlich} = 27$

abzuschliessen. In der Regel suchen sich die Nachwuchswissenschaftler/innen ihr Promotionsthema selbst (87 %). Die Studie zeigt, dass ca. ein Fünftel (21 %) des Nachwuchses auch eine Karriere als Professor bzw. Professorin anstrebt. Allerdings ist dies stärker bei Männern als bei Frauen der Fall (vgl. Abb. 1): Während bei den Männern immerhin mehr als die Hälfte entweder eine Professorenkarriere anstrebt oder sich noch nicht sicher ist (56 %), kommt für fast drei Viertel der Frauen (73 %) eine Professorinnenkarriere gar nicht in Betracht. Der Promotionswunsch ist bei Frauen also noch gleich stark ausgeprägt wie bei Männern, bezüglich der angestrebten ProfessorInnen-Karriere zeigen sich aber Geschlechtsunterschiede.

Nach den eingeschätzten Chancen auf eine Professur befragt zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten ihre Chancen als gering (49 %) oder allenfalls als mittel (40 %) einschätzen. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. Abb. 2): Weniger als die Hälfte der Frauen betrachtet ihre Chancen als mittel oder hoch (43 %), bei den Männern immerhin die Mehrheit (59 %). Frauen sind bezüglich Karriereaussichten also deutlich skeptischer als Männer und malen sich anscheinend unsichere Chancen im Wissenschaftsbetrieb aus. Dies deckt sich auch mit weiteren Ergebnissen der Befragung: So zeigt sich zudem, dass Frauen deutlich häufiger als Männer darüber nachdenken, wie sich ihre berufliche Zukunft gestalten wird.

Die Resultate der Studie zeigen also, dass ein grosses Interesse für die Inhalte des Faches und für das wissenschaftliche Arbeiten besteht, allerdings wird der Wunsch, Professor bzw. Professorin zu werden, nur von ca. einem Fünftel angestrebt bzw. dessen Chancen werden als gering eingeschätzt. Die Ergebnisse deuten also darauf hin, der Berufswunsch «Professor»/»Professorin» etwas unattraktiv ist. Auf die Frage nach Hinderungsgründen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, nennen die Nachwuchskräfte vor allem die starren Hierarchien an den Universitäten, die geringen Chancen, letztendlich eine Professur zu bekommen, die grossen Hürden (Publikationen, Habilitation) bzw. der zu lange Weg bis zum Ziel und schliesslich die Aufopferung des Privatlebens (vgl. Abb. 3). Neben den starren Hierarchien an Universitäten sind also vor allem unbefriedigende Karriereaspekte ausschlaggebend für die Skepsis gegenüber einer wissenschaftlichen Karriere. Die zu geringen Verdienstmöglichkeiten sowie – ganz im Gegensatz zu Deutschland – die unsichere bzw. schlechte finanzielle Lage an der Universität spielen hingegen praktisch keine Rolle. Die schweizerischen Nachwuchskräfte scheinen sich bezüglich ihrer wissenschaftlichen Laufbahn also weniger Sorgen um finanzielle als um karrierebezogene Unsicherheiten zu machen.



Frage: „Geben Sie bitte an, wie sehr Sie die folgenden Aspekte davon abhalten, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben."
Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „hält mich nicht ab"; 5 = „hält mich ab"
$n_{min} = 56$, $n_{max} = 57$

Abbildung 3: Hauptgründe gegen eine wissenschaftliche Karriere

4.2 «Wege in der Wissenschaft»

Beschäftigungssituation

Die schweizerischen Nachwuchskräfte sind mehrheitlich (zu 61 %) als AssistentInnen angestellt. Das restliche Drittel setzt sich ungefähr gleichverteilt aus teils als AssistentInnen und teils als ProjektmitarbeiterInnen Beschäftigten (16 %), aus ProjektmitarbeiterInnen (11 %) und aus Personen mit anderweitigen Stellen (hauptsächlich StipendiatInnen) (12 %) zusammen (vgl. Abb. 4). Die Studie zeigt zudem, dass mehr Frauen (71 %) als Männer (52 %) als AssistentInnen, dafür mehr Männer (21 %) als Frauen (11 %) teils-teils angestellt sind.

Bei der Betrachtung des Beschäftigungsgrades (vgl. Abb. 5) zeigt sich, dass die meisten schweizerischen Nachwuchskräfte (52 %) über 50 % und unter 100 % beschäftigt sind.

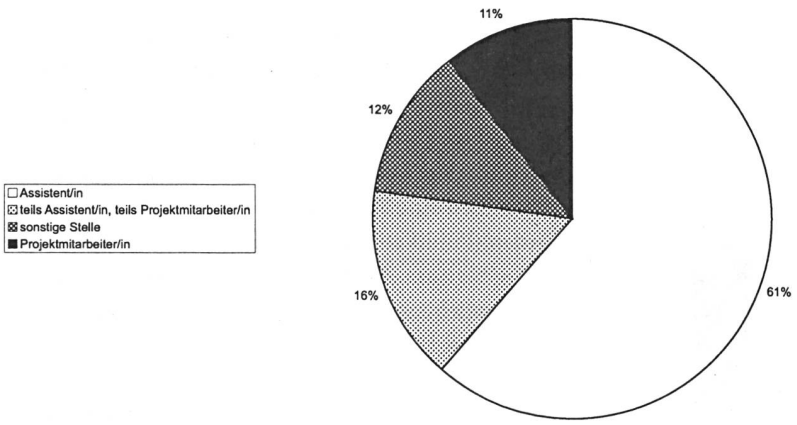


Abbildung 4: Art der Stelle (n=57)

Nur ca. einem Fünftel (18 %) konnte eine ganze Stelle geboten werden. Ebenfalls ca. ein Fünftel (23 %) hat eine halbe Stelle.

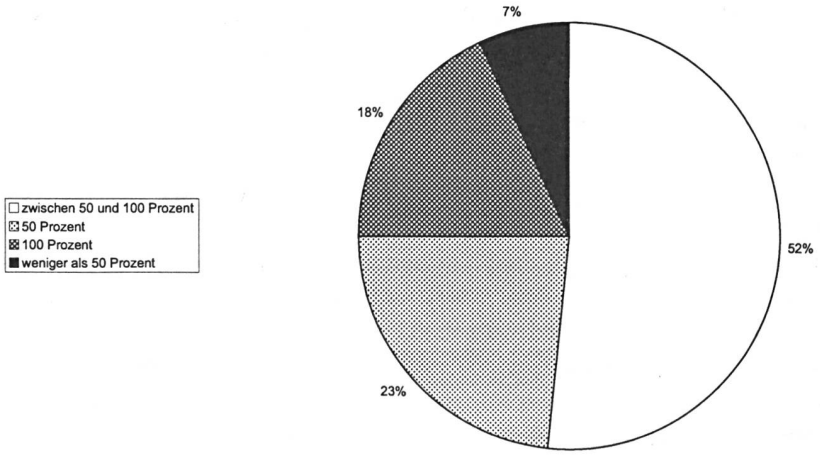


Abbildung 5: Beschäftigungsgrad (n=56)

Neben den Stellenprozenten sind insbesondere die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden interessant. Dazu wurden die Nachwuchskräfte danach befragt, wie viele Stunden sie insgesamt durchschnittlich in einer Woche arbeiten. Auf Tabelle 2 sind die entsprechenden Ergebnisse aufgeführt. Die Werte sind Mittelwerte der angegebenen wöchentlichen Arbeitsstunden jeweils für die vier Stellenprozent-Kategorien sowie in der untersten Zeile für alle Befragten insgesamt. Die schweizerischen NachwuchswissenschaftlerInnen arbeiten laut Selbstauskunft also im Durchschnitt rund 45 Stunden (M = 44.8; SD = 15.3). Die Arbeitszeit bei einer 50%-Stelle liegt bei 40 (M = 40.0; SD = 10.6) und bei einer vollen Stelle bei ca. 52 (M = 51.6; SD = 10.4) Stunden pro Woche (inkl. Wochenende). Männer (M = 47.0; SD = 17.7) und über 30-Jährige (M = 48.0; SD = 17.8) arbeiten nach Selbsteinschätzung im Schnitt etwas länger als Frauen (M = 43.0; SD = 12.4) und unter 30-Jährige (M = 43.0; SD = 12.5). Die schweizerischen Nachwuchskräfte in der Medien- und Kommunikationswissenschaft arbeiten also wie ihre KollegInnen aus anderen Fächern (vgl. Lévy et al. 1997) mehr als sie nach ihrem Beschäftigungsgrad müssten. Betrachtet man die Ergebnisse zur Berufsantrittsmotivation, dürfte wohl nicht verwundern, dass die meisten Nachwuchskräfte intrinsisch motiviert arbeiten und dadurch auch Überstunden in Kauf nehmen. Es fällt aber auf, dass bei weniger Stellenprozenten verhältnismässig mehr gearbeitet wird als bei ganzen Stellen: InhaberInnen von 50%-Stellen arbeiten ca. das Doppelte ihrer eigentlichen Arbeitszeit (also 40 statt 20 Stunden in der Woche), Personen mit 100%-Stellen arbeiten knapp 30 % mehr, als sie laut Arbeitsvertrag eigentlich müssten. Allerdings ist dies nicht zuletzt auf einen Deckeneffekt zurückzuführen: Die maximale Arbeitszeit ist nach oben irgendwo zwangsläufig begrenzt.

Neben der Arbeitszeit im Ganzen interessierte in der Studie aber 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. Wie anhand Tabelle 3 zu erkennen ist, nehmen die meiste Arbeitszeit des schweizerischen Nachwuchses verschiedenste Lehrtätigkeiten (Lehre, Betreuung, Lehrvorbereitung und Prüfungen) in Anspruch (durchschnittlich 29.1 % der Gesamtarbeitszeit). Etwas weniger als ein Fünftel der Zeit wird im Durchschnitt jeweils für die Forschung ausserhalb der Promotion (19.1 %) und die Promotion selbst (17.3 %) sowie für Verwaltungsaufgaben und Gremientätigkeiten (19.1 %) verwendet. Bei dieser Frage zeigten sich grosse Unterschiede bezüglich des Geschlechts: Frauen (36.4 %) wenden durchschnittlich deutlich mehr Arbeitszeit für Lehrtätigkeiten auf als Männer (22.2 %), wohingegen Männer mehr an ihrer Promotion arbeiten (21.3 %) als Frauen (13.1 %).

Forschungsschwerpunkte

Mit welchen Themenbereichen beschäftigen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hauptsächlich? Wie Abbildung 6 zeigt, sind die drei Bereiche Methoden, Medientheorie und Mediensysteme bzw. -strukturen die Hauptarbeitsgebiete des schweizerischen Nachwuchses (Mittelwerte über drei), gefolgt von einer Vielzahl von Themen, die vergleichsweise weniger stark beforscht werden, wie beispielsweise Journalismus, Nutzungs- und Wirkungsforschung.[1] Bereiche wie Gender Studies, Medienpädagogik oder -design (Mittelwerte unter zwei) spielen für den schweizerischen Nachwuchs insgesamt eher eine geringe Rolle. Bezüglich der Forschungsschwerpunkte

Stellenprozente	Mittelwerte der Arbeitsstunden pro Woche (SD)
Weniger als 50 Prozent	32.5 (23.2)
50 Prozent	40.0 (10.6)
Zwischen 50 und 100 Prozent	46.4 (16.4)
100 Prozent	51.6 (10.4)
Gesamt	44.8 (15.3)

Frage: „Wie viele Stellenprozente haben Sie zur Zeit insgesamt?" bzw. „Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt insgesamt in einer Woche (inkl. Wochenende)?"
n = 56

Tabelle 2: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsstunden nach Stellenprozenten

	Mittelwerte der Prozentangaben (SD)		
	weiblich	männlich	Gesamt
Lehre / Betreuung / Lehrvorbereitung / Prüfungen	36.4 (21.6)	22.2 (17.5)	29.1 (20.7)
Forschung bzw. Akquise von Forschungsmitteln (ausserhalb der Promotion)	19.3 (20.8)	18.9 (20.2)	19.1 (20.3)
Verwaltungsaufgaben / Gremientätigkeit	17.0 (16.2)	21.0 (17.7)	19.1 (17.0)
Direkte Arbeit an der Promotion	13.1 (11.6)	21.3 (20.5)	17.3 (17.2)
Besprechungen mit Kollegen, Vorgesetzten	8.3 (5.5)	10.8 (7.2)	9.6 (6.5)
Publikationstätigkeiten	7.5 (8.8)	7.5 (5.9)	7.5 (7.3)
Summe	101.6	101.7	101.7

Frage: „Wie verteilt sich im Semester Ihre prozentuale Gesamtarbeitszeit auf die folgenden Arbeitsbereiche?"
$n_{min} = 40$, $n_{max} = 51$
Anmerkung: Die Summe der Arbeitszeit ergibt aufgrund von Rundungen nicht immer 100 %.

Tabelle 3: Prozentuale Verteilung der Gesamtarbeitszeit auf einzelne Arbeitsbereiche

zeigen sich kaum geschlechts- oder altersspezifische Unterschiede. Männer beschäftigen sich lediglich signifikant häufiger mit Kommunikations- bzw. Medientechnik (M = 2.8; SD = 1.5) als Frauen (M = 2.0; SD = 1.1; t(55) = -2.4; p < .05) und über 30-Jährige sind mehr im Bereich Mediengeschichte (M = 3.0; SD = 1.3) tätig als unter 30-Jährige (M = 2.3; SD = 1.3; t(55) = -2.2; p < .05)

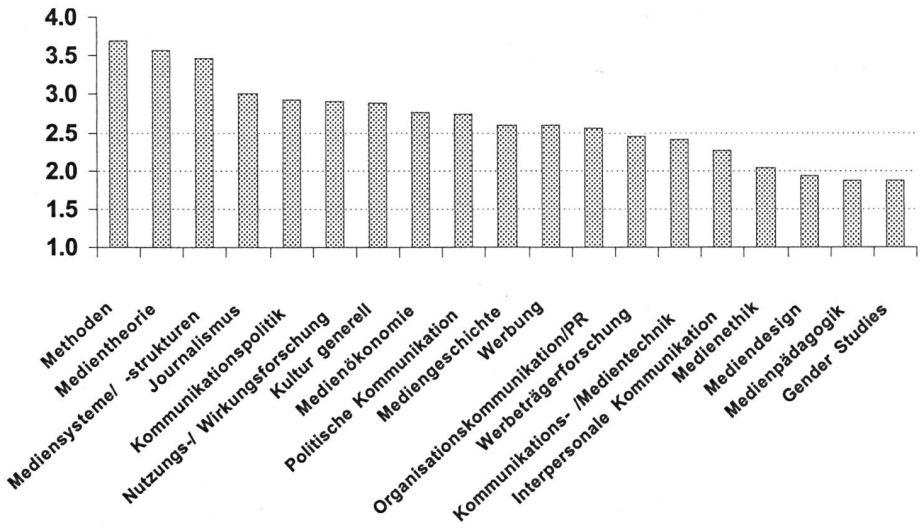
Berufliche Zufriedenheit

Für eine Situationsbeschreibung des wissenschaftlichen Nachwuchses dürfte neben der Erfassung der Arbeitssituation und -schwerpunkte des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere dessen selbst eingeschätzte 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, welche 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. 7) zeigt sich, dass die schweizerischen Nachwuchskräfte mit der gegebenen Möglichkeit einer flexiblen Zeiteinteilung im Beruf am zufriedensten sind (M = 4.6; SD = 0.7). Auch das Klima am Arbeitsplatz (M = 3.8; SD = 1.2) und die Arbeitsinhalte (M = 3.7; SD = 1.1) 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 = 3.1; SD = 1.2). Die Arbeitsbelastung schneidet bezüglich der Zufriedenheit ebenfalls weniger gut ab (M = 3.1; SD = 1.1).

Bei den als weniger wichtig erachteten Arbeitsaspekten sind die schweizerischen Nachwuchskräfte mit den Arbeitsbedingungen an der Universität – wie Raumausstattung, Bibliotheken, EDV-Ausrüstung – durchaus zufrieden (M = 4.0; SD = 1.3). Die geringste Zufriedenheit zeigt sich bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten (M = 2.9; SD = 1.1) sowie der zukünftigen Sicherheit des Arbeitsplatzes (M = 2.8; SD = 1.3). Insgesamt fällt auf, dass die Befragten allgemein eine sehr hohe Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Tätigkeit aufweisen. Einzig die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und die zukünftige Sicherheit des Arbeitsplatzes erreichen Mittelwerte knapp unter der Skalenmitte. Interessanterweise zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der schweizerischen und der Gesamtstichprobe: Die schweizerischen Nachwuchskräfte sind mit den Arbeitsbedingungen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich zufriedener als ihre deutschen und österreichischen KollegInnen.

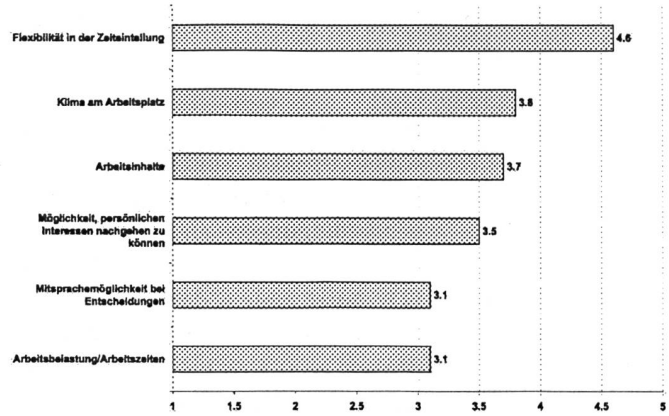
Berufliche Betreuung, Diskriminierung und Quotierung

Bei der Betreuungsleistung der Professorinnen und Professoren werden vor allem folgende Aspekte als positiv bewertet: Die Fairness bei der Berücksichtigung der Autorenschaft und -reihenfolge, das Bemühen um ein gutes Abteilungsklima, die Freiheit, eigenen wissenschaftlichen Interessen nachgehen zu können und die Rückendeckung, wenn einmal etwas nicht so gut läuft. Weniger zufrieden sind die Befragten mit der Hilfe beim Zeitmanagement und



Frage: „Wie stark beschäftigen Sie sich wissenschaftlich mit den folgenden Themenbereichen?."
Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „sehr selten"; 5 = „sehr oft"
n = 57

Abbildung 6: Bevorzugte Themenbereiche



Frage: „In wie weit sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Tätigkeit zufrieden?"
Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „gar nicht zufrieden"; 5 = „sehr zufrieden"
n_{min} = 56, n_{max} = 57

Abbildung 7: Zufriedenheit mit als wichtig eingeschätzten Arbeitsbereichen

dem Erhalt didaktischer Tipps für die Lehre. Bezüglich der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und der Favorisierung einer Quotenregelung lassen sich nur teilweise Unterschiede zwischen Promovendinnen und Promovenden feststellen: Promovendinnen erachten Quotierungen zwar deutlich häufiger als notwendig (46 %) als ihre Arbeitskollegen (21 %), allerdings fühlt sich der Grossteil der Befragten (81 %) – unabhängig vom Geschlecht – nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

Weiterbildung

Da die Promotionsphase starken Ausbildungscharakter aufweist (vgl. Lévy et al. 1997) wurde im Fragebogen auch dieser Aspekt berücksichtigt. Die Befragung zeigt, dass immerhin ein Drittel der schweizerischen Nachwuchskräfte (30 %) noch keine Weiterbildung besucht hat. Während immerhin nur 14 % der Frauen noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen haben, ist dies bei den Männern aber fast die Hälfte (45 %). Es werden hauptsächlich so wenig Angebote besucht, weil man sich einfach nicht darum kümmert (59 %) oder keine Zeit hat (41 %) und weniger wegen mangelndem Angebot (24 %). Zufrieden mit den zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmöglichkeiten ist knapp die Hälfte, immerhin rund ein Fünftel ist allerdings unzufrieden – wobei die Zufriedenheit in Deutschland und Österreich noch deutlich tiefer ist. Gewünscht werden neben Kursen in Didaktik/Lehre/Betreuung und Fremdsprachen vor allem Weiterbildungsmassnahmen in Statistik/Methoden. Die hohe Nachfrage im Bereich Statistik/Methoden – im Gegensatz zu den anderen Weiterbildungsangeboten studiumsimmanenter Bereich – deutet darauf hin, dass hier im Studium ein Defizit herrscht.

Internationale Orientierung und Fachzugehörigkeit

Die meisten schweizerischen NachwuchswissenschaftlerInnen (71 %) erachten eine internationale Orientierung als wichtig. Es fallen vor allem Geschlechts- und Altersunterschiede auf: Frauen (82 %) und unter 30-Jährige (80 %) halten eine internationale Orientierung häufiger als wichtig als Männer (61 %) und über 30-Jährige (62 %). Während sich also der Grossteil der Befragten für eine internationale Orientierung ausspricht, fällt die Fachorientierung hingegen niedriger aus: Rund die Hälfte der Nachwuchskräfte (49 %) fühlt sich stark, immerhin gut ein Viertel (26 %) allerdings nur schwach der Medien- und Kommunikationswissenschaft bzw. Publizistikwissenschaft zugehörig. Dies ist sicherlich auch ein Zeichen für die Heterogenität des Faches. Ebenfalls rund die Hälfte der Befragten (56 %) ist Mitglied in der SGKM. Betrachtet man die SGKM-Mitgliedschaft als Indikator für die Verankerung im Fach und wertet die Studienergebnisse in diesem Sinne getrennt nach SGKM-Mitgliedern und Nicht-Migliedern aus, stellt sich zum Beispiel heraus, dass SGKM-Mitglieder deutlich häufiger als AssistentInnen (75 %) arbeiten als Nicht-Mitglieder (46 %), während Nicht-Mitglieder dafür häufiger als ProjektmitarbeiterInnen (17 %) als Mitglieder (6 %) angestellt sind. Damit dürfte nicht zuletzt der Befund zusammenhängen, dass Mitglieder der SGKM deutlich mehr Arbeitszeit für die Lehre (37 %) als Nicht-Mitglieder (24 %) investieren, letzteren hingegen mehr Zeit für die Forschung ausserhalb der Promotion (31 %) als ersteren (19 %) bleibt. Auch bezüglich der Forschungsschwer-

punkte erweist sich der Aufbruch «Fachgruppen-Mitgliedschaft» als interessant: SGKM-Mitglieder beschäftigen sich signifikant häufiger mit politischer Kommunikation ($t_{(54)}$ = 4.5; $p < .01$), Journalismus ($t_{(54)} = 3.2$; $p < .01$) und Methoden ($t_{(54)} = 3.2$; $p < .05$) als Nicht-Mitglieder, während letztere hingegen mehr mit Mediendesign ($t(54) = -2.7$; $p < .01$) und nonverbaler Kommunikation ($t(54) = -3.1$; $p < .01$) zu tun haben. Während die Forschungsschwerpunkte von SGKM-Mitgliedern also eindeutig in klassischen kommunikations- bzw. medienwissenschaftlichen Forschungsgebieten liegen, sind Nicht-Mitglieder eher in anwendungsorientierten Themenbereichen tätig. Erwähnenswert ist ausserdem, dass Mitglieder der SGKM eine signifikant höhere Arbeits- ($t_{(54)} = 2.6$; $p < .05$) und Betreuungszufriedenheit ($t_{(54)} = 2.3$; $p < .05$) aufweisen als Nicht-Mitglieder.

5 Zusammenfassung und Diskussion

Die Ergebnisse der vorliegenden Bestandesaufnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses in der schweizerischen Kommunikations- und Medienwissenschaft zeigen ähnlich wie die bereits in Deutschland durchgeführte Befragung von DozentInnen im Fach (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a) ein ambivalentes Bild: Eine wissenschaftliche Laufbahn wird gleichermassen als attraktiv und unbefriedigend wahrgenommen. Unzufrieden sind die Nachwuchskräfte in erster Linie mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb, die als verhältnismässig unwahrscheinlich wahrgenommen werden. Verantwortlich für diese Skepsis ist nicht zuletzt das grundsätzliche Prinzip des «Aufsteigens oder Aussteigens» – d.h. der pyramidale Aufbau der Lehrstühle (vgl. Enders 1996) und die damit verbundene geringe Erwartungssicherheit für das Erreichen einer Professur. Da die Stellenverteilung an schweizerischen Universitätsinstituten allerdings «nicht der Form eines Kegels, sondern eher der einer Krinoline» (Bericht der internationalen Expertenkommission 2004: 19) entspricht, wäre für eine adäquate Nachwuchsförderung ein neues Personalmodell erforderlich, das eine Aufstockung der Mitte der universitären Aufstiegsleiter beinhaltet (vgl. auch Lévy et al. 1997 oder Jarren 2000). Das Tenure Track System (vgl. SWTR 2001: 27-31; Bericht der internationalen Expertenkommission 2004: 19-20), welches mit der Schaffung von Assistenzprofessuren genau diese defizitäre Mitte anvisiert, wäre hierfür bestimmt ein geeignetes Modell. Aufgrund der Studienresultate zu den Berufsantrittsgründen des Nachwuchses müssten geeignete Massnahmen zudem bereits vor dem Berufseinstieg ansetzen: Neben einer frühzeitigen Aufklärung über den «Beruf Wissenschaftler/in», der nicht mehr ganz dem Idealbild eines «freien» Forschens entspricht, müssten gerade für PromovendInnen, deren berufliche Hauptmotivation in einer späteren ausseruniversitären Chancenoptimierung liegt, alternative Karriereentwürfe ausserhalb der Universität – zum Beispiel externe Wege zur Promotion – aufgezeigt werden. Auf diese Weise könnte nicht zuletzt der immer noch herrschende Mangel an Lehrstellen (vgl. Blum 2004) und der damit verbundene Konkurrenzkampf im Fach entschärft werden.

Gemäss der vorliegenden Untersuchung wird der Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere aber nicht nur als unsicher, sondern auch als zu lange und mit zu vielen Hürden verbunden angesehen. Damit hängt ein weiteres Hauptproblem des wissenschaftlichen Nachwuchses eng zusammen: Bei der hohen durchschnittlichen Arbeitszeit, die in grossem Masse von Lehr- und Verwaltungstätigkeiten beansprucht wird, bleibt einfach zu wenig Zeit für Forschung. Die Zeit, die für die Promotion übrig bleibt, wird vom Grossteil der Befragten denn auch als zu wenig angesehen. Ebenso wird mehr Zeit für Publikationstätigkeiten gewünscht. Um die hohe Arbeitszeitbelastung des Nachwuchses zu entschärfen, müssten klarere Anstellungsbedingungen bezüglich Zeit und Inhalt der Arbeitsleistung (vgl. Lévy et al. 1997) geschaffen werden. Die Studie weist aber auch darauf hin, dass für eine bessere Handhabung der hohen zeitlichen Belastung der Nachwuchskräfte insbesondere auch eine verbesserte Betreuungsleistung der ProfessorInnen im Zeit- und Publikationsmanagement erforderlich ist, die nicht zuletzt durch verpflichtende Zielvereinbarungen gesichert werden könnte. Um zudem günstigere Bedingungen für Forschungstätigkeiten des Nachwuchses zu schaffen, wäre eine verstärkte Einbindung der Nachwuchskräfte in einen breiteren Forschungskontext notwendig.

Neben karrierebezogenen Aspekten sind die schweizerischen Nachwuchskräfte aber auch mit den als eingeschränkt wahrgenommenen Autonomiespielräumen und Mitsprachemöglichkeiten an Universitäten unzufrieden. Ausserdem kann die Studie das bereits innerhalb der Selbstevaluation des Faches (vgl. SEB 2004) festgestellte Fehlen einer umfassenden Nachwuchsförderung im Fach bestätigen. Hinweis hierfür ist nicht zuletzt die Tatsache, dass ein beträchtlicher Teil des Nachwuchses selten oder sogar noch nie eine Weiterbildung besucht hat. Eine Qualitätssicherung ist aber im Besonderen durch berufliche Sozialisation zu erreichen, worunter in erster Linie die Nachwuchsförderung im Sinne einer kontinuierlichen und gezielten Aus- und Weiterbildung fällt (vgl. Wild/Kracke 1995: 9). Die Tätigkeit der Promovierenden zeichnet sich laut der Studie aber vielmehr durch Learning-by-doing aus. Begleitende Qualifizierungsangebote für wissenschaftliche MitarbeiterInnen im pädagogisch-didaktischen Bereich sowie im Projektmanagement wären als Ergänzung hilfreich. Bezüglich des in der Befragung aufgezeigten Ausbildungsdefizits im Bereich Statistik/Methoden dürften die Bemühungen vieler ForscherInnen der letzten Jahre, Methoden und Statistik stärker im Studium zu verankern, schon bald Früchte tragen (vgl. Wirth 2005). Darüber hinaus wären zumindest für neuere, fortgeschrittene und/oder spezielle Verfahren wiederum Weiterbildungsangebote eine sinn-

volle Ergänzung. Da während der Promotionsphase auch die forschungsbezogene Ausbildung nicht zu kurz kommen darf, wären gemäss der Untersuchung neben Graduiertenkollegien, Workshops oder Projektgruppen (vgl. auch SEB 2004: 77; Bericht der internationalen Expertenkommission 2004: 19-20) insbesondere Massnahmen im Sinne eines Human Resource Managements (z.B. Mentoring Programme) zur Erschliessung des «sozialen Feldes Wissenschaft» herbeizuziehen. Ganz in diesem Sinne böte sich als mögliche Massnahme innerhalb der SGKM die Schaffung eines Netzwerkes für Nachwuchswissenschaftler/innen an. Da die Befragung zwar auf einige geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem innerhalb der Beschäftigungssituation und der Karrierevorstellungen des Nachwuchses hinweist, allerdings keine direkte geschlechtsspezifische Benachteiligung aufzeigt, dürfte sich wissenschaftspolitisch anstatt einer traditionellen Frauenförderung eher eine Gleichstellungspolitik als Hochschulstrukturpolitik als sinnvoll erweisen.

Die Studie weist aber nicht nur auf Schwächen bzw. Defizite einer wissenschaftlichen Laufbahn hin, sondern macht auch auf deren gewichtige Stärken aufmerksam: So zeigen die Ergebnisse ein deutliches Karrierebewusstsein und eine relativ hohe allgemeine Zufriedenheit der PromovendInnen mit ihrer Tätigkeit an den schweizerischen Universitäten auf. Ausschlaggebend für die durchaus positive Beurteilung des Berufs ist die als sehr hoch eingeschätzte Attraktivität des Faches, d.h. das hohe Interesse an den Arbeitsinhalten sowie an der Forschung allgemein. Der Nachwuchs ist intrinsisch motiviert. Daneben erweisen sich auch die Flexibilität in der Zeiteinteilung und die hohe Zufriedenheit mit der Ausstattung und Ressourcen für die eigene Arbeit – d.h. die konkreten Arbeitsbedingungen – als Stärken des Berufs. Nicht zuletzt deutet die hohe Einschätzung einer internationalen Orientierung der Befragten darauf hin, dass einer Weiterentwicklung des Faches hinsichtlich einer erhöhten Internationalisierung zumindest auf Seiten der NachwuchswissenschaftlerInnen nichts im Wege steht. Die Studie bietet also wichtige Hinweise zur Situation des Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz, indem sie Stärken und Schwächen bzw. Defizite einer wissenschaftlichen Laufbahn identifizieren kann. Diese Erkenntnisse können und sollen schliesslich nicht zuletzt als Basis für weitere Diskussionen und Massnahmen bezüglich der zukünftigen Nachwuchsförderung im Fach dienen.

lic. phil. **Ursina Mögerle** ist Assistentin am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich (IPMZ). Forschungsschwerpunkte: Rezeptions- und Medienwirkungsforschung, Onlinekommunikation, empirische Methoden.
u.moegerle@ipmz.unizh.ch

Dipl.-Psych. **Jörg Matthes** ist Assistent am IPMZ. Forschungsschwerpunkte: Rezeptions- und Medienwirkungsforschung (Framing, Vertrauen in Medien, Persuasionsforschung), empirische Methoden.
j.matthes@ipmz.unizh.ch

Prof. Dr. **Werner Wirth** ist ordentlicher Professor für Empirische Kommunikations- und Medienforschung am IPMZ. Forschungsschwerpunkte: Rezeptions- und Medienwirkungsforschung (insbesondere Unterhaltung, emotionale Medienwirkungen, Präsenzerleben, Persuasionsforschung), Online- und Mobilkommunikation, empirische Methoden.
w.wirth@ipmz.unizh.ch

Anmerkungen

1 Das möglicherweise überraschend starke Abschneiden der Methoden hängt sicherlich damit zusammen, dass dieser Aspekt nicht als eigenes Forschungsgebiet (Methodenforschung) aufgefasst wurde.

Literatur

August, Louise/Waltman, Jean (2004): Culture, climate, and contribution: career satisfaction among female faculty. In: Research in Higher Education, 45(2), S. 177-192.

Begleitgruppe der Studie «Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen» (1997): Empfehlungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Situation des Mittelbaus und des schweizerischen Hochschulsystems, Dokument 920/1997. Bern: Schweizerische Hochschulkonferenz.

Bericht der internationalen Expertenkommission = de Bens, Els/Mazzoleni, Gianpietro/Neveu, Erik/Langenbucher, Wolfgang R./Ring, Wolf-Dieter/Schlesinger, Philip/Schönbach, Klaus (Vorsitzender) (2004, November): Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz: Eine Evaluation. Bern: Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat. [online abrufbar unter http://www.swtr.ch/swtr_ger/pdf/expertenbericht_medkom.pdf (Stand 14.06.2005)]

Blum, Roger (2002): Ein Fach im Ausnahmezustand: Kommunikationswissenschaft an den schweizerischen Universitäten. Referat an der Medienkonferenz der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM), 28. August 2002, Zürich.

Blum, Roger (2004): Das Drama: Vielfalt und Überlast. Referat an der Medienkonferenz der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM), 3. Oktober 2004, Zürich.

Blum-Brunner, Angelika/Fluder, Robert/Hildbrand, Thomas/Ladner, Andreas (1995): Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf: Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich. Zürich: Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich, Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt: Campus.

Enders, Jürgen (1998): Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler, Ulrich/Daniel, Hans-Dieter/Enders, Jürgen (Hg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt: Campus, S. 55-78.

Enders, Jürgen (2000): Academic staff in Europe: changing employment and working conditions. In: Tight, Malcolm (Ed.): Academic work and life: what it is to be an academic, and how this is changing. New York, NY: Elsevier Science, S. 7-32

Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1993a): Dozentinnen und

Dozenten in der Kommunikationswissenschaft. In: Publizistik, 38(1), S. 31-45.
Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1993b): Frauen in der Kommunikationswissenschaft: unterrepräsentiert – aber auf dem Vormarsch. In: Publizistik, 38(4), S. 527-541.
Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1995): Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität – Frauen in der Publizistik. Bochum: Brockmeyer.
Goode, Jackie (2000). Is the position of women in higher education changing? In: Tight, Malcolm (Ed.): Academic work and life: what it is to be an academic, and how this is changing. New York, NY: Elsevier Science, S. 243-284.
Hagedorn, Linda Serra (2000): Conceptualising faculty job satisfaction: components, theories, and outcomes. In: New Directions for Institutional Research, 105, S. 5-20.
Hammer, Hildegard/Lähnemann, Martin (1995). Der wissenschaftliche Mittelbau. In: Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (Hg.): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied: Luchterhand, S. 59-64.
Jarren, Otfried. (2000): Aufbruch und Umbruch. Situation und Perspektiven der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft in der Schweiz. In: Medien Journal, 2(4), S. 10-18.
Lacy, Fiona J./Sheehan, Barry A. (1997): Job satisfaction among academic staff: an international perspective. In: Higher Education, 34, 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: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
May, Lévy/Pastor, Elisabeth/Alvarez, Elvita/Crettaz von Roten, Fabienne (2003): Frauen und Wissenschaft in der Schweiz: Zwei Perspektiven (= BFS aktuell, 15/2003). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
Metz-Göckel, Sigrid (1999): Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von WissenschafterInnen. In: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt: Campus, S. 161-191.
Mummendey, Amélie (1996): Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie – Entwicklungen und Probleme des Doktorandenstudiums. In: Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg: Mattes, S. 117-142.
Regenzkommission Mittelbau (1999): Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus an der Universität Basel. Basel: Universität Basel.
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(2), S. 163-198.
Schaeper, Hildegard (1995): Zur Arbeitssituation von Lehrenden an westdeutschen Universitäten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in fünf ausgewählten Disziplinen. In: Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (Hg): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied: Luchterhand, S. 12-153.
SEB [Selbstevaluationsbericht] = Gysin, Nicole/Meier, Peter/Blum, Roger/Häussler, Thomas/Süss, Daniel (2004, März): Evaluation der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz: Selbstevaluationsbericht. Bern: Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft. [online abrufbar unter http://www.sgkm.ch/download/Selbstevaluation.pdf (Stand 14.06.2005)]
Signitzer, Benno (2000): Perspektiven der Kommunikationswissenschaft. In: Medien Journal, 2(4), S. 59-63.
SWTR [Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat] (2001): Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (= SWTR Schrift, 1/2001). Bern: Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat. [online abrufbar unter http://www.swtr.ch/swtr_ger/_nachwuchsfoerderung (Stand 14.06.2005)]
SWTR [Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat] (2003, Oktober): Bildung und Forschung in der Schweiz. Prioritäten des SWTR. Bern: Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat. [online abrufbar unter http://www.swtr.ch/swtr_ger/_prioritaeten (Stand 14.06.2005)]
Theis-Berglmair, Anna Maria/Kohring, Matthias (2000): Gesellschaftliche Relevanz, Situation und Perspektiven. Kommunikations- & Medienwissenschaft in Deutschland. In: Medien Journal, 2(4), S. 28-35.
Wild, Elke/Kracke, Bärbel. (1996): Zwischen Selektion und Sozialisation: Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg: Mattes, S. 1-16
Wirth, Werner (2000): Wachstum bei zunehmender Unübersichtlichkeit. Institutionelle Strukturen und Ausbildungssituation in der Kommunikations- und Medienwissenschaft in Deutschland. In: Medien Journal, 24(2), S. 36-46.
Wirth, Werner (2005): Zur Kanonisierung der Methodenlehre. Vortrag auf der Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM), 8./9. April 2005, Winterthur.
Wirth, Werner/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Prommer, Elizabeth (2005a): Traumberuf oder Verlegenheitslösung? Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. In: Publizistik, 50(3), S. 320-343.
Wirth, Werner/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Prommer, Elizabeth (2005b): Wege in die Kommunikations- und Medienwissenschaft. Eine Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, der Schweiz und Österreich. Tabellenband. [online abrufbar unter http://www.sgkm.ch (Stand 23.06.2005)]