

# Learning by Doing? Eine empirische Studie zum Status quo und den Konsequenzen der Nachwuchsbetreuung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft

Jörg Matthes, Werner Wirth, Ursina Mögerle

Die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ist ein wichtiger Faktor für deren weitere wissenschaftliche Karriere und damit für die Qualitätssicherung und Professionalisierung der Wissenschaft. Die vorliegende Studie berichtet über die Ergebnisse der ersten breit angelegten Nachwuchsstudie in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. Hierfür wurden 281 Promovierende in Deutschland, der Schweiz und Österreich u. a. zu ihren Betreuungsverhältnissen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten zwar ausreichend inhaltlich unterstützt, aber zu wenig auf die Lehrtätigkeit vorbereitet werden und zu wenig Hilfe beim Zeitmanagement bekommen. Zudem lassen sich verschiedene Typen von Betreuungsverhältnissen ausmachen: die gute Betreuung, die soziale Unterstützung und die Isolation. Es zeigt sich, dass lediglich die gut betreuten Doktoranden eine optimale Förderung erhalten. Für diese Gruppe gestalten sich die Berufssituation, die Fachintegration und die Karriereaussichten deutlich besser als für die beiden anderen. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund einer optimal strukturierten Doktorandenausbildung diskutiert.

## 1 Einleitung

„Rabenväter – Schlechte Noten für Deutschlands Professoren“ titelt *Die Zeit* am 30.09.2004 in Reaktion auf die publizierte THESIS-Studie (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005) zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Jede fünfte Nachwuchskraft, so heißt es, beklagt, dass sich ihr Professor bzw. ihre Professorin zu wenig mit dem Thema der Promotion auskenne. Jeder Dritte meint, die Vorgesetzten könnten ihn nicht ausreichend motivieren, und jeder vierte schimpft über schlecht vorbereitete Treffen. Ähnlich argumentieren auch der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung“ (vgl. WR 2002) sowie die Hochschulrektorenkonferenz (vgl. HRK 1996): Es bestehe noch immer ein Reformbedarf hinsichtlich einer optimal strukturierten Ausgestaltung der Doktorandenausbildung in Deutschland.

Die Phase bis zur Promotion ist nach wie vor im Sinne eines Ausbildungsverhältnisses zu begreifen, in der die Nachwuchskräfte Fertigkeiten für eine mögliche weitere wissenschaftliche Laufbahn erlangen (*Enders 1996, S. 142*). Die Betreuung ist dabei der Kern der wissenschaftlichen Ausbildung. Sie ist nicht nur entscheidend für die Ausrichtung der Dissertation, sondern auch wegweisend für die weitere wissenschaftliche Karriere der Nachwuchskräfte, für die Entscheidung, nach der Promotion an der Universität zu bleiben und damit auch für die Qualitätssicherung und Professionalisierung wissenschaftlicher Disziplinen. Die vorgesetzten Professorinnen und Professoren tragen entscheidend dazu bei, die Nachwuchskräfte in der wissenschaftlichen Community zu sozialisieren und sie an entsprechenden Netzwerken teilhaben zu lassen. Gerade dieser Punkt – die Vernetzung von Wissenschaftlern – ist gemäß der Studie von *Lang/Neyer (2004)* der wichtigste Faktor für das Erreichen einer Professur.

Unsere Studie beleuchtet die Betreuungssituation an deutschen, schweizerischen und österreichischen Universitäten. Im Unterschied zu den jüngsten breit angelegten Doktorandenbefragungen (*vgl. Berning/Falk 2005; Gerhardt/Briede/Mues 2005*) wird in diesem Beitrag die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer Disziplin – der Kommunikations- und Medienwissenschaft – untersucht. Die berichteten Daten sind Teil einer breiter angelegten Studie – „Wege in die Wissenschaft (WiWi)“, in der der medien- und kommunikationswissenschaftliche Nachwuchs bis zur Promotion in Deutschland, in der Schweiz und in Österreich befragt wurde (*vgl. Mögerle/Matthes/Wirth 2005; Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a, b; Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006*). Die von der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK) in Auftrag gegebene und geförderte und von der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM) mitfinanzierte Untersuchung behandelt in erster Linie den „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 (*vgl. Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a*). In diesem Beitrag wird hingegen die Betreuungssituation des Nachwuchses untersucht. Im Mittelpunkt steht vor allem die Frage, wie intensiv die Nachwuchskräfte von ihren vorgesetzten Professorinnen und Professoren betreut werden und welche Auswirkungen dies auf die Qualität, die Arbeitssituation und die Berufsaussichten des Nachwuchses hat. In einem ersten Schritt wird zunächst ein kurzer Überblick über bisherige Studien gegeben, die sich der Thematik Betreuung/Betreuungsverhältnisse gewidmet haben (Kap. 2). Anschließend werden das Ziel und der Aufbau der Untersuchung geschildert (Kap. 3) und die Ergebnisse dargestellt (Kap. 4).

Schließlich werden die Ergebnisse in ihrer Bedeutung für eine optimal strukturierte Doktorandenausbildung diskutiert (Kap. 5).

## 2 Die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

Zur Betreuung durch den Doktorvater oder die Doktormutter zählen, breit gefasst, nicht nur die inhaltliche Unterstützung der Dissertation, sondern auch die Hilfestellung beim wissenschaftlichen Arbeiten sowie bei der Lehrtätigkeit. In der Hochschulforschung lassen sich eher wenige Studien finden, die sich ausschließlich und vordergründig mit dem Thema Betreuung beschäftigt haben. In einer der umfassendsten und prominentesten Studien zum wissenschaftlichen Nachwuchs von *Enders (1996; vgl. auch ders. 1998, 1999, 2000; Enders/Teichler 1997; Hammer/Lähmann 1995)* finden sich nur wenige spezifische Fragen zur Betreuung durch die Professorinnen und Professoren. Allerdings stellt *Enders (1996, S. 164)* fest, dass in der Promotionsphase eine unklare Vermischung von Ausbildung und Beschäftigung überwiegt und Nachwuchsförderung als „Einübung in den Beruf durch dessen Ausübung“ beschrieben werden kann: „Paradoxerweise setzt gerade der Berufsstand, der die Bedeutung einer systematischen Wissensproduktion und -aneignung für die Gesellschaft besonders betont, in der Förderung des eigenen Nachwuchses auf eher unsystematische und vorindustrielle Formen der Qualifizierung seiner ‚akademischen Lehrlinge‘“ (*a. a. O.*). Einen etwas tieferen Einblick gewährt die bereits erwähnte, bundesweit durchgeführte, fächerübergreifende THESIS-Befragung, an der im Jahr 2004 knapp 10.000 Doktoranden teilgenommen haben (*vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005*). Die Antworten zeigen, dass 8% der sozialwissenschaftlichen Doktoranden von ihrem offiziellen Betreuer gar nicht betreut werden. Diese verhältnismäßig geringe Zahl verdeutlicht, dass insgesamt der Umfang der Betreuung als positiv empfunden wird und den Erwartungen der Nachwuchskräfte entspricht (*Gerhardt/Briede/Mues 2005*). Fast zwei Drittel sind überwiegend oder völlig mit der Betreuung zufrieden. Über die Hälfte der Befragten trifft sich regelmäßig mit dem Chef bzw. mit der Chefin, um den Stand der Arbeit zu besprechen und ca. 40% haben den Projektplan für die Arbeit mit den Betreuern abgestimmt und dokumentiert. Immerhin ca. 20% der Befragten geben fertige Teile der Arbeit zum Lesen an den/die Betreuer weiter. Die eingangs erwähnte Überschrift „Rabenväter“ scheint angesichts dieser Ergebnisse schon etwas überzeichnet. Allerdings sehen die Autoren der Studie auch Verbesserungsbedarf: Die Betreuerinnen und Betreuer verlangen zu selten Zwischenberichte, motivieren die Promovierenden zu wenig, sind bei Treffen nicht so gut vorbereitet oder kennen sich im Promotionsthema zu wenig aus.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Befragung „Promovieren in Bayern“, die vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung durchgeführt wurde (Berning/Falk 2005). In dieser Studie wurden insgesamt 2.861 Promovierende und 680 Professorinnen und Professoren an bayerischen Universitäten befragt. Die Antworten zeigen, dass die Intensität, mit der die Nachwuchskräfte betreut werden, sehr stark zwischen den einzelnen Fächergruppen variiert. In den Sozial-, Geistes-, Kultur- und Rechtswissenschaften dominiert der Doktorvater bzw. die Doktormutter das Betreuungsverhältnis. Dies entspricht dem klassischen Meister-Schüler-Modell nach Humboldt'scher Tradition. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften werden die Doktoranden häufiger von anderen Wissenschaftlern betreut. Die Autoren schlussfolgern, dass „die projektorientierten Betreuungsverhältnisse und projektförmigen Arbeitsweisen in den Naturwissenschaften (mit Ausnahme der Informatik) in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu einer Verbesserung der Betreuung beitragen“ (Berning/Falk 2005, S. 61). Für fast alle Fächer zeigt sich aber, dass die Doktoranden nur eine verhältnismäßig geringe Unterstützung bei Lehraktivitäten und beim Forschungsmanagement erhalten. Sowohl die befragten Nachwuchskräfte als auch die befragten Professorinnen und Professoren wünschen sich gemäß der Studie eine graduelle Reform des bestehenden Promotionswesens, wobei jedoch eine vollkommene Anpassung an das angelsächsische Modell der Doctoral Studies nicht gewünscht wird. Gegenstand dieser Reform sollten eine stärkere Internationalisierung der Ausbildung sowie die Einführung klarer Leistungsanforderungen und verbindlicher Betreuungsabsprachen sein. Welche der referierten Betreuungsverhältnisse in der Kommunikations- und Medienwissenschaft vorliegen, kann aufgrund fehlender empirischer Untersuchungen nicht genau spezifiziert werden. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Situation der Doktorandinnen und Doktoranden in diesem Fach vergleichbar ist mit anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern (vgl. Berning/Falk 2005).

Einige wenige Erkenntnisse über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikationswissenschaft lassen sich aus der Studie von Fröhlich/Holtz-Bacha (1993a, b) ableiten. Insgesamt wurden in dieser Untersuchung 153 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der wissenschaftlichen Hilfskraft bis zum Professor befragt. Auf die Frage, ob die Dozentinnen und Dozenten bei ihrer Promotion oder Habilitation von ihren Vorgesetzten oder Kollegen unterstützt werden, antwortete immerhin ein Drittel mit „ja“, 45% meinten „teils/teils“ und ca. ein Viertel fühlte sich bei der Weiterqualifikation nicht unterstützt.

Neben diesen empirischen Ergebnissen wurde auch intensiv die Frage debattiert, welchen Stellenwert eine gezielte Förderung des Nachwuchses an den Universitäten einnimmt und einnehmen sollte (vgl. *Enders 1998, 2005a, b; Mummendey 1996; Wild/Kracke 1996; WR 2002*). Qualitätssicherung an deutschen Universitäten ist, so meinen *Wild/Kracke (1996, S. 9)*, nicht nur durch Selektion, sondern auch durch berufliche Sozialisation zu erreichen. Darunter fällt in erster Linie die Nachwuchsförderung im Sinne einer kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung. Ein Mangel an gezielter Förderung kann zu den Problemen führen, auf die *Mummendey (1996, S. 123)* mit Blick auf die Doktorandenförderung in der Psychologie hinweist: zu lange Promotionsdauer, Isolierung von Doktoranden bzw. mangelnde Einbindung in einen breiteren Forschungskontext sowie fachliche Überspezialisierung. Ähnlich kritisch urteilt auch der *Wissenschaftsrat* in den „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung“:

„Viele Tätigkeiten an einem Lehrstuhl erlernen Promovierende durch Learning-by-doing. Begleitende Qualifizierungsangebote für die wissenschaftlichen Mitarbeiter, etwa zur Vermittlung von didaktischen Kompetenzen oder Projektmanagementkenntnissen, könnten als Ergänzung hilfreich sein, fehlen jedoch häufig. Promovierende wissenschaftliche Mitarbeiter sind bislang auch noch wenig in Studienprogramme eingebunden, die über die üblichen Doktorandenkolloquien hinausgehen und für Promovierende konzipierte Lehrveranstaltungen umfassen.“ (*WR 2002, S. 16*)

Im Folgenden wird über eine Studie berichtet, die verschiedene Aspekte der Betreuung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft sowie die Folgen der Betreuung für die Leistungsfähigkeit des Nachwuchses untersucht hat. Im Mittelpunkt steht dabei vor allem die geleistete Betreuung durch die Professorinnen und Professoren. Damit werden andere Qualifikationsangebote, z. B. von der Fakultät oder im Rahmen von Graduiertenprogrammen in diesem Beitrag ausgeblendet oder nur implizit berührt.

### 3 Ziel und Aufbau der Untersuchung

Ziel dieser Studie ist es, die Betreuungssituation aus der subjektiven Sicht des Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft zu beleuchten. Dazu wurden in einer Vollerhebung die Doktorandinnen und Doktoranden der Kommunikations- und Medienwissenschaft befragt (vgl. *Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a, b*). Die Durchführung der Befragung erfolgte dabei nicht nur an deutschen Lehrstühlen, sondern auch an deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Instituten in der Schweiz sowie in Österreich. Aus den oben berichteten Ergebnissen und der aktuellen Diskussion um die

Ausgestaltung der Betreuung an deutschen Universitäten (vgl. Enders 2005a, b) lassen sich für diese Untersuchung folgende drei Hauptfragestellungen ableiten:

1. Wie stark werden die Nachwuchskräfte durch die Professorinnen und Professoren betreut?
2. Welche Betreuungsmodelle lassen sich in der Kommunikations- und Medienwissenschaft vorfinden, bzw. wie lassen sich die Befragten nach ihrer Betreuung in Gruppen einteilen?
3. Welche Folgen hat die Betreuungsleistung für die Qualität des Nachwuchses?

Die Auswahl der Befragungsinstrumente orientierte sich an bereits durchgeführten Mitarbeiterbefragungen an Hochschulen (August/Waltman 2004; Fröhlich/Holtz-Bacha 1993a, b; Enders 1996; Hagedorn 2000; Lacy/Sheehan 1997; Santiago/Einarson 1998; Schaeper 1995). Die Recherche der Nachwuchskräfte erfolgte per Internet auf Grundlage bisheriger Recherchen (vgl. Wirth 2000) sowie unter Berücksichtigung des Handbuchs der Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland, Österreich, Schweiz (vgl. Schweizer 2004). Das genaue Vorgehen ist ausführlich an anderer Stelle dokumentiert (Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a). Insgesamt konnten die E-Mail-Adressen von 533 Nachwuchskräften ermittelt werden. In einem zweiten Schritt wurden diese im Juni 2004 mit einer E-Mail angeschrieben, die einen Link zum Ausfüllen des Online-Fragebogens enthielt. Im Juli wurde eine Erinnerungs-E-mail an alle Adressen versandt. Die Feldzeit betrug insgesamt zwei Monate. Es wurden keine persönlichen Daten der Befragten abgespeichert, so dass die Anonymität gewährleistet bleibt. Um eine Befragung in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz zu gewährleisten, 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 (Deutschland: n = 205; Schweiz: n = 57; Österreich: n = 19).<sup>1</sup> Damit ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von knapp 53 %. Der verhältnismäßig moderate Rücklauf hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler angemalt wurden, die an genuin film- und oder fernsehwissenschaftlichen Instituten beschäftigt sind und ein eher geringes Interesse an

<sup>1</sup> Wir möchten uns bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die durch ihre Teilnahme die Studie ermöglicht haben.

einem kommunikations- und publizistikwissenschaftlichen und daher aus ihrer Perspektive teilweise „fachfremden“ Fragebogen haben dürften. Zudem muss bei einer Online-Recherche von einem beträchtlichen Teil von „Blindgängern“ ausgegangen werden, d. h., von veralteten Personeninformationen auf den homepages.<sup>2</sup> Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 30,6 Jahre (SD = 4.3), wobei ca. 57% unter und bis einschließlich 30 Jahre, 13% zwischen 31 und 35 Jahre und ca. 13% sogar mehr als 35 Jahre alt sind. Es wurden ungefähr gleich viele Frauen befragt wie Männer (53% weiblich).

### Zufriedenheit mit der Betreuung

Zunächst wurden die Antworten im Hinblick darauf ausgewertet, wie stark die Befragten durch ihre Vorgesetzten betreut werden (Fragestellung 1). Es zeigt sich, dass immerhin 30% der Befragten mit der Betreuung, die sie insgesamt erfahren, unzufrieden oder sehr unzufrieden sind. Diese Zahl ist doppelt so hoch wie bei der bundesweiten, fächerübergreifenden THESIS-Befragung, in der die gleiche Frage gestellt wurde (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005, S. 86). Woher kommt diese Unzufriedenheit? Tabelle 1 zeigt die von den Befragten eingeschätzte Betreuungsleistung der Professorinnen und Professoren unter verschiedenen Aspekten.

Die Nachwuchskräfte schätzen ihre Vorgesetzten als fair bei Fragen der Autorenschaft und -reihenfolge ein, sie empfinden genügend Freiheiten, eigenen wissenschaftlichen Interessen nachgehen zu können, haben das Gefühl, jederzeit wichtige Informationen für ihre Arbeit einholen zu können und bekommen Rückendeckung, wenn einmal etwas nicht so gut läuft. Weiterhin sind die Vorgesetzten um ein gutes Klima in der Abteilung bemüht, und sie unterstützen die Befragten bei ihrem Promotionsvorhaben. Die Professorinnen und Professoren scheinen aber weniger darauf zu achten, ob sich ihre Mitarbeiter zu viel Arbeit aufladen oder ob sie den Zeitplan für die Promotion einhalten. Karriereberatung, Tipps für die Lehre oder für das Zeitmanagement und Anregungen zu Weiterbildungen sind eher die Ausnahme als die Regel.

---

<sup>2</sup> Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben angemerkt, seit wenigen Monaten promoviert zu sein und die Fragen daher rückwirkend beantwortet zu haben. Es wurde entschieden, diese nicht auszuschließen, da eine Auskunft über die Zeit als Doktorandin bzw. Doktorand auch noch nach einigen Monaten erteilt werden kann.

Tabelle 1: Subjektiv eingeschätzte Betreuungsleistung des/der vorgesetzten Professors/Professorin

Mein/e vorgesetzte/r Professor/in...	M	SD
ist fair, wenn es um die Berücksichtigung von Autorenschaft und Autorenreihenfolge geht.	3,9	(1,4)
lässt mir genügend Freiheiten, um meinen eigenen wissenschaftlichen Interessen nachzugehen.	3,9	(1,3)
ist um ein gutes Klima in der Abteilung bemüht.	3,8	(1,3)
gibt mir das Gefühl, bei Bedarf jederzeit wichtige Informationen für meine Arbeit von ihm/ihr einholen zu können.	3,4	(1,5)
gibt mir Rückendeckung, wenn mal etwas nicht so gut läuft.	3,4	(1,3)
unterstützt mich bei der Dissertation bzw. bei einem Dissertationsvorhaben.	3,3	(1,3)
regt mich an, auf Tagungen zu gehen.	3,0	(1,4)
regt mich an, Vorträge zu halten bzw. zu publizieren.	3,0	(1,4)
unterstützt mich bei meinen Publikationsaktivitäten.	3,0	(1,4)
trägt zum wissenschaftlichen Austausch innerhalb der Abteilung bzw. des Lehrstuhls bei.	3,0	(1,3)
gibt mir wichtigen inhaltlichen Input für meine Arbeit.	3,0	(1,4)
erachtet es als wichtig, dass ich ihm/ihr von Sachverhalten meiner Arbeit berichte.	3,0	(1,3)
gibt mir Rückmeldung darüber, wie er/sie meine Arbeit wahrnimmt.	2,9	(1,4)
führt Forschungskolloquien durch.	2,9	(1,4)
ist bei unseren Treffen gut vorbereitet.	2,9	(1,4)
übt Kritik an meiner Arbeit.	2,8	(1,3)
stellt wichtige Kontakte zu anderen Fachpersonen her.	2,7	(1,3)
führt Mitarbeitergespräche mit mir durch.	2,7	(1,4)
regt mich an, auch international in Erscheinung zu treten.	2,6	(1,5)
achtet darauf, dass ich mir nicht zuviel Arbeit aufhalse.	2,5	(1,4)
achtet darauf, dass ich den Zeitplan für meine Promotion bzw. mein Promotionsvorhaben einhalte.	2,5	(1,3)
berät mich bezüglich meiner beruflichen Karriere.	2,4	(1,3)
regt mich an, Weiterbildungen zu besuchen.	2,1	(1,2)
gibt mir didaktische Tipps für die Lehre.	2,0	(1,1)
hilft mir beim Zeitmanagement.	1,7	(1,0)

Anmerkung: Gefragt wurde: „Bitte geben Sie an, wie oft folgende Tätigkeiten auf Ihre/n vorgesetzte/n Professor/in zutreffen. Mein/e vorgesetzte/r Professor/in...“ Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „sehr selten“; 5 = „sehr oft“. Zusätzliche Antwortmöglichkeit: „Aspekt trifft nicht zu“.  $n_{min} = 194$ ,  $n_{max} = 269$ .



Ein Großteil der Befragten (56%) würde sich Weiterbildungen wünschen. Nur 26% sind mit den Weiterbildungsangeboten, die ihnen zur Verfügung stehen, zufrieden. Gewünscht werden vor allem Weiterbildungen in den Bereichen Didaktik/Lehre/Betreuung (65% der Befragten), Karriereplanung/Karriereförderung/Mentoring (51%), Fremdsprachen (51%) und sogar Statistik/Methoden (46%). Dieses Ergebnis entspricht auch den Befunden aus bisherigen Studien, die belegen, dass sich die Nachwuchskräfte nur ungenügend auf den eigenen Beruf vorbereitet fühlen (vgl. Enders, 1996, 2005a). Jüngere Nachwuchskräfte (bis 30 Jahre) werden stärker betreut als Ältere (ab 30 Jahre): Sie erhalten mehr Unterstützung bei Publikationsaktivitäten ( $t(234) = 2.1; p < .05$ ), bei der Dissertation ( $t(257) = 2.4; p < .05$ ), sie können mehr Informationen einholen ( $t(264) = 2.2; p < .05$ ) und haben eher das Gefühl, dass die vorgesetzten Professorinnen und Professoren bei den Treffen gut vorbereitet sind ( $t(249) = 2.1; p < .05$ ). Auch insgesamt sind jüngere zufriedener als Ältere ( $t(275) = 3.2; p < .01$ ). Vergleicht man Frauen und Männer auf allen Items in Tabelle 1, so lassen sich nur wenige Unterschiede finden: Frauen werden im Vergleich zu Männern weniger in Bezug auf ihre berufliche Karriere beraten ( $t(246) = -3.6; p < .001$ ) und erhalten insgesamt auch weniger Rückendeckung, wenn mal etwas nicht so gut läuft ( $t(247) = -2.5; p < .05$ ).

### Typen von Betreuungsverhältnissen

Im Mittelpunkt der Auswertungen stand die Frage, welche unterschiedlichen Typen von Betreuungsverhältnissen sich in der Stichprobe ausfindig machen lassen (Fragestellung 2). Um diese Typen zu ermitteln, wurde in zwei Schritten vorgegangen: Zunächst wurden die Items in Tabelle 1 explorativ faktorisiert und anschließend wurden mit einer Clusteranalyse verschiedene Typen gebildet. Das Ziel einer Clusteranalyse ist es, die befragten Personen auf Basis ihrer Betreuungserfahrungen in verschiedene Gruppen einzuteilen, wobei die Unterschiede innerhalb einer Gruppe möglichst klein und zwischen den Gruppen möglichst groß sein sollen. Eine Hauptkomponentenanalyse mit schiefwinkliger Rotation ergab drei Faktoren (Varianzaufklärung: 65%)<sup>3</sup>, deren Faktorladungsmatrix in Tabelle 2 aufgeführt ist. Der erste Faktor kann als Inhaltliche Unterstützung ( $\alpha = .85$ ) bezeichnet werden, d. h., ein inhaltlicher, wissenschaftlicher Austausch mit den Promovierenden sowie Unterstützung beim Dissertationsvorhaben. Items, die auf dem zweiten Faktor laden, bringen eine Unterstützung beim Publizieren zum Ausdruck ( $\alpha = .86$ ) und

<sup>3</sup> Die Extraktion der Faktoren erfolgte über das Kaiserkriterium. Ausschlusskriterium für Items war eine Ladung  $< .3$ , eine zu hohe Doppelladung oder das Aufspannen eines nicht interpretierbaren Faktors. Nach diesen Kriterien wurden sieben Items ausgeschlossen.

die Items des dritten Faktors ( $\alpha = .86$ ) eine Unterstützung beim Zeitmanagement. Der vierte Faktor, Soziale Unterstützung, umfasst eher weiche Betreuungsaspekte wie das Arbeitsklima und eine „moralische“ Unterstützung, wenn einmal etwas nicht so gut läuft.

Tabelle 2: Faktorladungsmatrix der Betreuungsitens auf den vier Faktoren

Mein/e vorgesetzte/r Professor/in...	Faktoren			
	1	2	3	4
erachtet es als wichtig, dass ich ihm/ihr von Sachverhalten meiner Arbeit berichte.	.876			
gibt mir das Gefühl, bei Bedarf jederzeit wichtige Informationen für meine Arbeit von ihm/ihr einholen zu können.	.770			
gibt mir wichtigen inhaltlichen Input für meine Arbeit.	.718			
unterstützt mich bei der Dissertation bzw. bei einem Dissertationsvorhaben.	.558			
ist bei unseren Treffen gut vorbereitet.	.528		.390	
regt mich an, Vorträge zu halten bzw. zu publizieren.		.924		
regt mich an, auf Tagungen zu gehen.		.813		
regt mich an, auch international in Erscheinung zu treten.		.776		
unterstützt mich bei meinen Publikationsaktivitäten.		.609		
achtet darauf, dass ich mir nicht zuviel Arbeit aufhalse.			.748	
hilft mir beim Zeitmanagement.			.726	
achtet darauf, dass ich den Zeitplan für meine Promotion bzw. mein Promotionsvorhaben einhalte.			.691	
berät mich bezüglich meiner beruflichen Karriere.			.559	
ist um ein gutes Klima in der Abteilung bemüht.				-.796
gibt mir Rückendeckung, wenn mal etwas nicht so gut läuft.				-.564
trägt zum wissenschaftlichen Austausch innerhalb der Abteilung bzw. des Lehrstuhls bei.	.355			-.535

Anmerkung: Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 5 = „trifft voll und ganz zu“,  $n_{min} = 194$ ,  $n_{max} = 269$ ; angezeigt werden Faktorladungen ab .35.

Die Faktoren korrelieren relativ hoch von  $r = .36$  bis  $r = .64$ . Eine multiple Regressionsanalyse zeigt, dass die inhaltliche Unterstützung mit einem Beta-Gewicht von  $\beta = .41$  ( $p < .001$ ; korr.  $R^2 = .65$ ) den stärksten Einfluss auf die separat (metrisch) abgefragte Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung hat – die anderen drei Faktoren erreichen nur Beta-Koeffizienten von  $\beta = .18$  ( $p < .001$ ) bis  $\beta = .22$  ( $p < .001$ ).

Die Typenbildung wurde mit einer hierarchischen Clusteranalyse (Ward-Methode mit quadrierter euklidischer Distanz) der vier gebildeten Faktoren vorgenommen: Mittels des Ellenbogenkriteriums konnten drei Cluster identifiziert werden.<sup>4</sup> Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im ersten Cluster ( $n = 107$ , 62% weiblich; Alter  $M = 31$ ,  $SD = 4.5$ ) werden in allen vier Bereichen sehr schwach betreut: Es erfolgt eine geringe inhaltliche, publikatorische, zeitliche oder soziale Unterstützung. Anscheinend werden diese Nachwuchskräfte mit ihren Belangen und Problemen weitgehend alleine gelassen. Von daher könnte man das Cluster auch die Isolierten nennen. Ganz anders sieht es aus beim zweiten Cluster, den gut Betreuten. Diese weisen in allen Betreuungsdimensionen sehr hohe Werte auf, erhalten also in allen Facetten eine ausgezeichnete Betreuung. Allerdings ist dies auch nur ein kleines Cluster mit 51 Personen, also 18% der Befragten (Alter  $M = 30$ ,  $SD = 4.0$ ). Ca. die Hälfte dieses Clusters ist weiblich. Besonders interessant ist aber das dritte und größte Cluster ( $n = 123$ , 46% weiblich, Alter  $M = 31$ ,  $SD = 4.2$ ): Personen, die in dieser Gruppe sind, erhalten eine mittelmäßige inhaltliche Unterstützung sowie ebenso eine mittelmäßige Unterstützung beim Publikations- und Zeitmanagement. Am positivsten fällt in diesem Cluster aber die soziale Unterstützung aus. Mit anderen Worten, die Vorgesetzten klopfen den Promovierenden „durchaus mal auf die Schulter“ und sorgen für ein gutes Klima am Arbeitsplatz und in der Abteilung. Eine über diese „moralische“ Unterstützung hinausgehende inhaltliche Auseinandersetzung sowie Support beim Zeit- und Publikationsmanagement bleiben allerdings weitestgehend aus. Aus diesem Grund könnte man dieses Cluster auch als die sozial Unterstützten bezeichnen.

Schon beim Arbeitsalltag der Nachwuchskräfte gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Clustern: Zunächst gestalten sich der Weg in die Wissenschaft und die Wahl des Promotionsthemas anders: Während 71% der gut Betreuten von ihrem Vorgesetzten konkret auf die Stelle angesprochen wurden, sind dies bei den anderen beiden Gruppen nur jeweils ca. 40%. 29% der gut Betreuten, aber nur 19% der sozial Unterstützten und 14% der Isolierten bekamen ihr Dissertationsthema von ihrem Chef bzw. ihrer Chefin vorgeschlagen. Zwar zeigen sich keine Unterschiede in der Anzahl der besuchten Weiterbildungen, allerdings sind die Isolierten mit den Möglichkeiten, die ihnen zur Weiterbildung zur Verfügung stehen, weniger zufrieden als die gut Betreuten ( $p < .05$ ). Ca. 60%

<sup>4</sup> Heterogenitätsmaße: 439 (5 Cluster), 498 (4 Cluster), 564 (3 Cluster), 693 (2 Cluster), 1120 (1 Cluster). Bei der Fusionierung von Cluster zwei und Cluster drei ist ein überproportionaler Anstieg der Heterogenität zu erkennen. Folglich wird die Clusterfusionierung hier abgebrochen, und es werden drei Cluster identifiziert. Es wurden vorher die Missings der Faktorwerte durch den Gesamtmittelwert ersetzt, um eine Aufteilung der gesamten Stichprobe zu gewährleisten.

der Isolierten würden sich aber beispielsweise eine Weiterbildung zum wissenschaftlichen Schreiben wünschen, bei den sozial Unterstützten sind dies nur 45% und bei den gut Betreuten sogar nur 35%. Fast genau der gleiche Unterschied zeigt sich bei gewünschten Weiterbildungen zur Karriereplanung und -förderung. Ähnlich würden sich 31% der Isolierten, aber nur 14% der sozial Unterstützten und 12% der gut Betreuten mehr Zeit für Besprechungen mit Kollegen und Vorgesetzten wünschen.

### Konsequenzen der Betreuung

Welche Konsequenzen hat nun die Betreuungsleistung der Professorinnen und Professoren, bzw. wie unterscheiden sich die Cluster in Hinsicht auf zentrale Qualitätsvariablen (Fragestellung 3)? Zwar kann man die folgenden Befunde nicht kausal auf die Betreuungsleistung zurückführen, allerdings zeigen sich massive Unterschiede zwischen den Clustern: Diejenigen, die schlechter betreut werden (die Isolierten), fühlen sich signifikant (Scheffé-Post-hoc Tests) schwächer dem Fach Kommunikations- und Medienwissenschaft zugehörig, als dies die gut Betreuten ( $p < .01$ ) und die sozial Unterstützten ( $p < .01$ ) tun. Zudem haben die Isolierten signifikant weniger wissenschaftliche Publikationen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen (beide  $p < .05$ ): Im Schnitt können die Isolierten nur 1.9 (SD = 2.6) Verlagspublikationen und 1.8 (SD = 3.6) Vorträge aufweisen – bei den gut Betreuten sind dies aber für Verlagspublikationen 3.5 (SD = 5.4) und für Vorträge 2.7 (SD = 5.0). So kann es wenig verwundern, dass die Isolierten im Vergleich zu den anderen Clustern ihre Chancen, einmal Professorin oder Professor zu werden, wesentlich schlechter einschätzen (beide  $p < .05$ ). Welchen Einfluss die Betreuung auf die Vernetzung haben kann, zeigt auch folgender Befund: Nur 24% der Isolierten, aber 38% der sozial Unterstützten und 34% der gut Betreuten sind Mitglied einer nationalen Fachgesellschaft. Die Isolierten (44%) haben auch weniger Interesse an einer Mitgliedschaft als die anderen beiden Gruppen (33% der sozial Unterstützten und 30% der gut Betreuten). Ähnlich sieht es bei Kontakten zu ausländischen Wissenschaftlern aus: Ca. jeweils 50% der gut Betreuten und der sozial Unterstützten, aber nur 37% der Isolierten können auf derartige Kontakte verweisen.

Die Cluster unterscheiden sich auch im Hinblick auf die Berufszufriedenheit: Die Isolierten sind weniger mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden als die sozial Unterstützten ( $p < .05$ ). Ferner sind sie im Vergleich zu den anderen beiden Clustern weniger zufrieden mit Mitsprachemöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen (beide  $p < .001$ ), mit dem Klima am Arbeitsplatz (beide  $p < .001$ ), mit der Arbeitsbelastung und den Arbeitszeiten (beide  $p < .001$ ), der Flexibilität in der Zeiteinteilung (sozial Unter-

stützte  $p = .06$ ; gut Betreute:  $p < .05$ ) und sogar den konkreten Arbeitsbedingungen (Raumausstattung, EDV) an der Universität (sozial Unterstützte:  $p < .05$ ; gut Betreute:  $p < .001$ ). Umgekehrt sind die gut Betreuten insgesamt am zufriedensten mit ihrer Arbeit (Unterschied zu den sozial Unterstützten:  $p < .05$ ; zu den Isolierten:  $p < .001$ ). Die sozial Unterstützten nehmen zwar eine Mittelposition ein, sind aber immer noch deutlich zufriedener als die Isolierten ( $p < .001$ ).

Interessanterweise unterscheiden sich die Cluster aber nicht in Bezug auf das Geschlecht des vorgesetzten Professors bzw. der vorgesetzten Professorin, d. h., alle Cluster haben ungefähr gleich häufig eine Chefin. Allerdings zeigen sich interessante Unterschiede, wenn man die Geschlechtsdyade betrachtet: Frauen sind generell zufriedener mit der Betreuung, wenn sie eine Chefin haben (57 % sind zufrieden) im Vergleich zu einem Chef (37 % sind zufrieden). Für Männer lässt sich dieser Effekt nicht finden. Auch gibt es keine Unterschiede zwischen den Clustern in Bezug auf die Größe des Instituts (= Anzahl der beschäftigten Professorinnen und Professoren), die Größe des Lehrstuhls (= Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau), die Art der Anstellung (wissenschaftlicher Mitarbeiter, Projektmitarbeiter etc.), die durchschnittliche Arbeitszeit und die Stellenprozente. Die Defizite in der Betreuung lassen sich demnach nicht mit strukturellen Gegebenheiten vor Ort begründen, sondern scheinen eine Frage des persönlichen Umgangs der Professorinnen und Professoren mit ihren Angestellten zu sein.

## 5 Diskussion

Die vorliegende Studie lieferte einen ersten, allerdings ausschnittshaften Einblick in die Betreuung von Nachwuchskräften. Es konnte gezeigt werden, dass die befragten Promovierenden mit der inhaltlichen und sozialen Unterstützung durch die Vorgesetzten überwiegend zufrieden sind. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genießen einen inhaltlichen, d. h., wissenschaftlichen Austausch mit ihren Chefs sowie ein soziales Klima, das die Professorinnen und Professoren in ihre Abteilungen einbringen. Allerdings lassen sich auch einige Schwachstellen ausmachen: Die Studie zeigt, dass die Nachwuchskräfte nach eigenen Angaben zu wenig Unterstützung beim Zeit- und Publikationsmanagement bekommen. Es wird eher zu selten darauf geachtet, ob sich die Nachwuchswissenschaftler beispielsweise zu viel Arbeit aufladen oder den Zeitplan für ihre Promotion einhalten, und sie werden eher zu wenig angeregt, publikatorisch bzw. durch Vorträge in Erscheinung zu treten. Eine Clusteranalyse der Betreuungsvariablen ergab weiterhin drei Gruppen von Betreuten: Während die gut Betreuten, die den geringsten Teil der Stichprobe ausmachen, hoch zufrieden, produktiv und vernetzt sind, zeigen sich bei den anderen

beiden, viel größeren Clustern, den sozial Unterstützten und den Isolierten, deutliche Defizite. Vor allem die Isolierten weisen eine geringe Fachidentifikation auf, sie publizieren weniger, sind unzufriedener, verspüren schlechtere Karrierechancen und haben weniger Interesse an einer nationalen Fachgesellschaft. Damit werden einem erheblichen Teil der Nachwuchskräfte keine optimalen Chancen für die berufliche Entwicklung gewährt. Die sozial Unterstützten, also Nachwuchskräfte, die „moralisch“, nicht aber inhaltlich von ihren Vorgesetzten betreut werden, stehen zwar immerhin etwas besser da als die Isolierten, sie sind aber auch deutlich unzufriedener mit ihrer Berufssituation im Vergleich zu den gut Betreuten. Die Ergebnisse deuten damit an, dass die soziale Unterstützung allein nicht für eine optimale Ausrichtung der Promotionszeit ausreicht. Die Nachwuchskräfte können am besten von der Betreuung profitieren, wenn sie sozial, inhaltlich und bei ihrem Zeit- und Publikationsmanagement unterstützt werden.

Die Ergebnisse sind nicht nur für die Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft relevant, sondern die Studie liefert auch wichtige Impulse für die Hochschulforschung im Allgemeinen. Im Gegensatz zu den breiter angelegten Nachwuchsbefragungen (vgl. *Berning/Falk 2005; Enders 1996; Gerhardt/Briede/Mues 2005*), die eine interessante – aber hauptsächlich deskriptive – Beschreibung der Betreuungssituation vornehmen, konnten hier erstmalig die Konsequenzen der Betreuung aufgezeigt werden. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass die Personen, die besser betreut werden, auch bessere Leistungen erzielen, besser im Fach integriert und zufriedener sind, mehr zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt beitragen und letztlich mehr Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere haben. Mit anderen Worten: Mit der Selektion der besten Leute allein ist es nicht getan. Eine Qualitätssicherung ist in erheblichem Maße durch berufliche Sozialisation zu erreichen, worunter die Nachwuchsförderung im Sinne einer kontinuierlichen und gezielten Aus- und Weiterbildung fällt (vgl. *Wild/Kracke 1996*). Die Studie liefert ferner Anzeichen dafür, dass sich zumindest ein Teil der Befragten nur ungenügend auf den Beruf vorbereitet fühlt (vgl. auch *Enders 1996*). Beispielsweise würde sich ein Großteil der Befragten Weiterbildungsangebote wünschen, die zum Teil den Nachwuchskräften nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Wie auch schon eingangs vom *Wissenschaftsrat (2002)* konstatiert, gibt unsere Studie ebenfalls einige Hinweise darauf, dass sich die Tätigkeit der Promovierenden durch ein „Learning by doing“ auszeichnet.

Allerdings müssen die Ergebnisse vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass es sich um subjektive Einschätzungen der Nachwuchskräfte handelt. Ein umfassendes Bild der Betreuungssituation kann nur dann gewährleistet werden, wenn sowohl die Nachwuchskräfte als auch die vorgesetzten Professoren befragt werden. Auch kann über die Grün-

de für die verschiedenartige Betreuung natürlich zunächst nur gemutmaßt werden. Das Ergebnis, dass die gut Betreuten eher ein Thema von ihrer Professorin bzw. ihrem Professor vorgeschlagen bekommen als die anderen beiden Cluster, spricht natürlich auch dafür, dass die Vorgesetzten selbst stärker an der Forschung ihrer Doktoranden interessiert sind – gewissermaßen aus „Eigeninteresse“ gut betreuen. Andererseits sind als Gründe natürlich auch die Leistungsfähigkeit der Nachwuchskräfte selbst, das Ausmaß, in dem Betreuung von den Doktoranden eingefordert wird oder auch die Berufssozialisation der Professoren denkbar. Diesen Fragestellungen müsste in zukünftigen Studien vertieft nachgegangen werden.

Schließlich spiegelt die Studie die Situation im Fach Kommunikations- und Medienwissenschaft wider, die natürlich nicht ohne weiteres auf die Gesamtsituation an deutschen, schweizerischen und österreichischen Universitäten übertragen werden darf. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Situation der Doktorandinnen und Doktoranden in diesem Fach ähnlich ist wie in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern: Die Betreuung wird hauptsächlich vom Doktorvater bzw. der Doktormutter übernommen und entspricht eher dem klassischen Meister-Schüler Modell nach Humboldt'scher Tradition (vgl. *Berning/Falk 2005*).

Trotz dieser Einschränkungen weist unsere Studie darauf hin, dass eine verbesserte Betreuungsleistung der Professorinnen und Professoren im Zeit- und Publikationsmanagement erforderlich ist. Mögliche Strategien sind verpflichtende Zielvereinbarungsgespräche und eine stärkere Strukturierung des zeitlichen Ablaufs der Promotionsphase. Für frisch in den Beruf kommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es oft schwer, den Arbeits- und Zeitaufwand für ihre Dissertation oder für die Projekt- und Lehrtätigkeit zu kalkulieren. Zudem müssen die Nachwuchskräfte darauf vorbereitet werden, welche Anforderungen bei einer möglichen Karriere in der Wissenschaft an sie gestellt werden. Dies betrifft nicht nur, dass die Nachwuchskräfte durch ihre Vorgesetzten im Fach vernetzt werden, sondern auch, dass sie ein Bewusstsein für zentrale Publikationsmöglichkeiten und -notwendigkeiten aufbauen, evtl. notwendige Methodenkenntnisse erwerben und die zunehmende Internationalisierung des Fachs nicht aus dem Blick verlieren.

Eine ganz andere Verbesserungsmöglichkeit bietet die langsame, schrittweise Umstrukturierung der Doktorandenausbildung (*Enders 2005a, b; HRK 1996; WR 2002*). In jüngerer Zeit lassen sich deutliche Reformbemühungen im Promotionswesen erkennen. Erwähnenswert sind dabei insbesondere neue Wege der Doktorandenausbildung wie beispielsweise die DFG-Graduiertenkollegs. *Enders (2005a)* spricht auch davon, dass

tendenziell das klassische europäische Lehrlingsmodell durch den angelsächsischen Ph. D. ergänzt wird, obwohl beide Modelle parallel bestehen bleiben werden. Die klassische Doktorandenausbildung, so *Enders (2005a)*, setzt meist stillschweigend voraus, dass das Studium die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens irgendwie gelegt hat, und daher scheint eine weitere, systematische Ausbildung nicht mehr notwendig. Die Arbeitsweise der Doktoranden ist somit durch ein „training on the job“ bzw. das schon erwähnte „learning by doing“ gekennzeichnet. Inwieweit Graduiertenprogramme in den Wissenschaften und damit auch in der Kommunikations- und Medienwissenschaft stärkere Bedeutung gewinnen werden, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Sicherlich sind mit Graduiertenkollegs viele Vorteile verbunden. Es gibt aber auch einige Nachteile: Eine zu schnelle Promotion kann beispielsweise auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt von Nachteil sein, wenn die Nachwuchskraft zu wenig Publikationen neben der Dissertation vorzuweisen hat. Letztlich ist aber davon auszugehen, dass zumindest die Gruppen der Isolierten und der sozial Unterstützten in einem Graduiertenkolleg nicht mehr denkbar sind, da das Graduiertenkolleg ja gerade die Ausbildung und damit die Betreuung stärker strukturiert. Somit wäre ein wichtiges Ziel in Angriff genommen – nämlich vor allem die anteilmäßig in dieser Studie stark vertretene Gruppe der Isolierten zu verkleinern. Dies würde nicht nur den schwächer betreuten Nachwuchskräften Gelegenheit geben, ihrer inhaltlichen und sozialen Isolation zu entkommen, sondern auch – so das Fazit dieser Studie – die Berufszufriedenheit, die Fachintegration, den wissenschaftlichen Output und damit auch die Leistungsfähigkeit der Promovierenden erhöhen.

## Literatur

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

*Berning, Ewald; Falk, Susanne (2005):* Das Promotionswesen im Umbruch. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 27 (2005), 1, S. 48–72

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

*Enders, Jürgen (1998):* Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler, Ulrich u.a. (Hrsg.): *Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft*. Frankfurt, S. 55–78



*Enders, Jürgen (1999):* Crisis? What crisis? The academic professions in the 'knowledge' society. In: *Higher Education* 38 (1999), 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 (2005a):* Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsförderung? In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 27 (2005) 1, S. 34–47

*Enders, Jürgen (2005b):* Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. In: *Higher Education* 49 (2005), S. 119–133

*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 (1997), S. 347–372

*Fröhlich, Romy; Holtz-Bacha, Christina (1993a):* Dozentinnen und Dozenten in der Kommunikationswissenschaft, Publizistik, Journalistik. In: *Publizistik* 48 (2003), S. 31–45

*Fröhlich, Romy; Holtz-Bacha, Christina (1993b):* Frauen in der Kommunikationswissenschaft: unterrepräsentiert – aber auf dem Vormarsch. In: *Publizistik*, 38 (1993), S. 527–541

*Gerhardt, Anke; Briede, Ulrike; Mues, Christopher (2005):* Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 27 (2005) 1, S. 74–101

*Hagedorn, Linda Serra (2000):* Conceptualising faculty job satisfaction: components, theories, and outcomes. In: *New Directions for Institutional Research* 105 (2000), S. 5–20

*Hammer, Hildegard; Lähnemann, Martin (1995):* Der wissenschaftliche Mittelbau. In: Enders, Jürgen; Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion*. Neuwied, S. 59–64

*Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (1996):* Zum Promotionsstudium. Entschließung des 179. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz, Berlin, 9. Juli 1996. Bonn

*Lacy, Fiona F.; Sheehan, Barry A. (1997):* Job satisfaction among academic staff: An international perspective. In: *Higher Education* 34 (1997), S. 305–322

*Lang, Frieder; Neyer, Franz J. (2004):* Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56 (2004) 3, S. 520–538

*Mögerle, Ursina; Matthes, Jörg; Wirth, Werner (2005):* Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragung von Nachwuchswissenschaftlern bis zur Promotion. In: Medienwissenschaft Schweiz 2 (2005), S. 86–97

*Mummendey, Amélie (1996):* Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie – Entwicklungen und Probleme des Doktorandenstudiums. In: Kracke, Bärbel; Wild, Elke (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg, S. 117–142

*Prommer, Elizabeth; Lünenborg, Margreth; Matthes, Jörg; Mögerle, Ursina; Wirth, Werner (2006):* Die Kommunikationswissenschaft als gendered organization. Geschlechtsspezifische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Publizistik 51 (2006), 1, S. 67–91

*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 (1998), 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 (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

*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 (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg, 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 (2000) 2, S. 36–46

*Wirth, Werner; Matthes, Jörg; Mögerle, Ursina; Prommer, Elizabeth (2005a):* Traumberuf oder Verlegenheitslösung? Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. Publizistik 50 (2005), 3, S. 320–340

*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]. <http://www.dgpuk.de>, Stand 09.05.2005

*Wissenschaftsrat (WR) (2002):* Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken. [online] [www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de), Stand 07.03.2004

*Die Zeit (2004):* Rabenväter – Schlechte Noten für Deutschlands Professoren. Ausgabe vom 30.09.2004

**Anschrift der Verfasser:**

Dipl.-Psych. Jörg Matthes

Prof. Dr. Werner Wirth

Ursina Mögerle

Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung

Andreasstrasse 15

CH-8050 Zürich

[j.matthes@ipmz.unizh.ch](mailto:j.matthes@ipmz.unizh.ch)