

Cash Cows vs. Rising Stars?

Der wissenschaftliche Nachwuchs heute und morgen

› Protokoll des Nachwuchspanels auf der 57. Jahrestagung der DGPuK 2012, Berlin

Zeit: Donnerstag, 17. Mai 2012, 15:15 - 16:45

Chair und Moderation: Prof. Dr. Carola Richter, seit August 2011 Juniorprofessorin für Internationale Kommunikation am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft Berlin

Diskussionsteilnehmer/innen:

Prof. Dr. Hans Bernd Brosius, seit 1998 Professor für Empirische Kommunikationswissenschaft am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung München

Dr. Sven Engesser, seit März 2012 wissenschaftlicher Assistent (Post-Doc) am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung Zürich und seit Juni 2011 stellvertr. Nachwuchssprecher der DGPuK

Dr. Melanie Magin, seit April 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am Institut für Publizistik Mainz und seit Juni 2011 Nachwuchssprecherin der DGPuK

Katja Mehlis, M.A., seit Februar 2009 Doktorandin im Promotionskolleg *Communication and Digital Media* der Universität Erfurt

Hannah Middendorf, M.A., seit August 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft Münster, koordiniert dort die *Graduate School of Communication Science*

Dr. Anke Wonneberger, seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft Wien

1. These

Der wissenschaftliche Nachwuchs hat zu wenig Zeit für die eigene Qualifikationsarbeit.

Richter: Katja, du bist Doktorandin an einem Promotionskolleg. Bieten diese Einrichtungen genug Raum, um die eigene Forschung und wissenschaftliche Qualifikation voranzutreiben?

Mehlis: Raum für eigene Forschung und wissenschaftliche Qualifikation gibt es, ja. Aber leider haben wir nur drei Jahre, also nicht so viel Zeit. Ich stimme dieser These also nur bedingt zu. Neben unserer Promotion haben wir so gut wie keine Verpflichtungen. Wir müssen zwar

auch andere Leistungen erbringen, z.B. publizieren, aus dem Uni-Betrieb werden wir aber weitgehend rausgehalten. Dadurch haben wir viel Zeit für uns, bekommen aber auch nicht so viel vom Uni-Alltag mit und wissen nicht, was am Institut so passiert. Das ist eher negativ.

Middendorf: Bei Graduate Schools ist das anders. Dort sind die Doktoranden nicht direkt an ein Stipendium gekoppelt. Meist werden sie am Institut angestellt und haben so die Doppelbelastung durch Lehre und Verwaltung. Andererseits hat diese Form auch Vorteile, weil man direkt im Institut mitarbeitet. Dennoch bleibt eher wenig Zeit für die Promotion, geschweige denn für eigene Forschung.

Bei **strukturierten Promotionsprogrammen** muss die Promotion innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums abgeschlossen werden. Zusätzlich besuchen die Doktorand/innen Seminare und präsentieren die Zwischenergebnisse ihrer Dissertation in regelmäßigen Kolloquien. Der Vorteil ist eine intensive Individualbetreuung und eine strukturiert organisierte Forschungsarbeit. Die Doktorand/innen finanzieren sich in der Regel über Stipendien oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen.

Grob unterscheiden lassen sich 1) **Graduiertenkollegs** der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), bei denen es sich um interdisziplinäre Einrichtungen an einer Universität handelt und die bei einem engen thematischen Fokus die Doktorand/innen für zwei bis maximal drei Jahre in eine Forschergruppe einbinden. 2) **Graduiertenschulen** bzw. **Graduate Schools**, die im Rahmen der Exzellenzinitiative entstanden sind und für zunächst fünf Jahre gefördert werden. Auch sie sind interdisziplinär und oft thematisch fokussiert angelegt, siedeln sich aber eher auf Fachbereichs- oder Fakultätsebene an.

Wonneberger: Ich habe in einem Promovendenprogramm in Amsterdam promoviert. Daneben hatte ich für vier Jahre eine 100%-Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin, von der ich nur 15% der Lehre widmen musste. Ich hatte also viel Zeit für meine Promotion. Zudem gab es viele Angebote zur Weiterbildung.

Richter: Sind strukturierte Promotionsprogramme also die Modelle der Zukunft?

Brosius: Ich habe ja so meine eigene Meinung zu diesen Programmen. Im Vergleich zu Holland und den USA gibt es noch immer große Unterschiede, allein schon weil dort die Professur direkt angestrebt werden kann. In Deutschland spielt dagegen der Unibetrieb eine viel größere Rolle. Die Promotionsprogramme müssen also entsprechend an den deutschen Kontext angepasst werden. Außerdem finde ich es schwierig, wenn es an einem Institut Promovenden mit unterschiedlichem Status gibt. Strukturierte Programme sollten möglichst eng an das Institut angebunden sein, auch räumlich sollte es keine Abgrenzung geben. Das ist besser für die gemeinsame Arbeit.

Wonneberger: Also ich habe da keine negativen Erfahrungen gemacht. Allerdings waren wir auch gut ins Institut integriert und sogar in die Lehre eingebunden. Dadurch waren die Unterschiede zwischen den Leuten am Kolleg und den Institutsmitarbeitern nicht so stark.

2. These In Warte promoviert, an der Realität gescheitert? – Typisch für den deutschen Arbeitsmarkt?

Richter: Melanie, du hast längere Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einem außeruniversitären Institut¹ gearbeitet. Wie war deine Rückkehr an die Uni? Gab es da Probleme?

Magin: Natürlich war es erst einmal eine Umstellung nach mehreren Jahren Forschungsarbeit, ganz ohne Lehre. Von Seite des Instituts wurde das jedoch nicht als Problem gesehen; allerdings habe ich am Institut in Mainz auch vorher schon promoviert und war bereits mit dem Institut vertraut.

Mehlis: Ich finde diese These schon ziemlich hart und wahrscheinlich ist sie auch nur provokant gemeint. Ich denke, die Erfahrungen, die man im Rahmen einer Graduiertenschule sammelt und die Ausbildung, die man dort hat, helfen einem schon weiter. Es ist ja nicht so, dass wir gar nichts vom Uni-Alltag, der Lehre und gemeinsamer Forschung mitbekommen. Es ist halt nur schwerer, weil man ja ein Programm zu absolvieren hat. Aber ich denke, dass dieses Programm ebenfalls recht gut rüstet.

Richter (zu Brosius): Warum präferieren Sie denn eigentlich Institutsstellen?

¹ Österreichische Akademie der Wissenschaften

Brosius: Über die Mitarbeit an den Instituten wird wichtiges Wissen für die eigene wissenschaftliche Karriere erworben: Man lernt zum Beispiel, welche Tagungen wichtig sind. Gleiches gilt für Journals im Hinblick auf Publikationsstrategien oder das Präsentieren der eigenen Forschung. Ebenso lernt man den Umgang mit Studierenden. Das sind wesentliche Aspekte, die man für die Arbeit unter anderem mit Studierenden später benötigt.

Richter: Der berühmte Flaschenhals nach der Promotion verengt sich zunehmend, nicht zuletzt auch aufgrund der Vielzahl an Promotionsprogrammen. Wird in den Graduiertenkollegs überhaupt darüber nachgedacht, was aus den Promovenden wird?

Middendorf: Bei der Antragsstellung zur Einrichtung der Graduate School in Münster waren ursprünglich zwei Post-Doc-Stellen vorgesehen. Sie sollten ein eigenes Forschungsprojekt umsetzen, von dem dann auch die Kollegiaten profitiert hätten. Zur Zeit nehmen jedoch nur Doktoranden an der Graduate School teil. Das zentrale Problem dabei ist vor allem die thematische Einengung: Alle Promovenden arbeiten zu dem Thema „Vertrauen im Internet“. Die Frage, welche Chancen sie mit diesem Thema nachher auf dem Arbeitsmarkt haben, das wurde leider nicht ausreichend und problemorientiert diskutiert.

Richter (zu Engesser): Lassen sich denn aus den Ergebnissen der Nachwuchsbefragung unterschiedliche Ängste und Befürchtungen hinsichtlich möglicher Anschlussstellen feststellen? Gibt es zum Beispiel einen Unterschied zwischen Teilnehmern von Graduiertenkollegs oder anderen Programmen und den klassischen wissenschaftlichen Mitarbeitern?

Engesser: Das ist im Detail noch nicht ausgewertet. Auf der bisherigen Datengrundlage lässt sich aber sagen, dass das Risiko bei den Programmen ist, dass die Nähe zum Doktorvater und zur Doktormutter eventuell verloren geht – insbesondere, wenn die Anzahl der Promovenden steigt. Immerhin sind die Kapazitäten der Doktorvater/-mutter ja auch begrenzt. Das empfinde ich wirklich als problematisch.

3. These

„Je weniger Doktoranden auf Haushaltsstelle promovieren, desto stärker leidet die Qualität der Lehre.“

Richter: Hannah, inwiefern wurde denn die Ausbildung zur Lehre in das Münsteraner Programm integriert?

Middendorf: Dazu hat eine Professorin in Münster ein Forschungszentrum gegründet, in dem die Kollegiaten ihre Lehrerfahrungen sammeln können. Ich persönlich finde das eher problematisch. Denn die Konsequenz ist, dass es zu einem Überangebot in der Lehre führt. Neben diesen Lehrerfahrungen gibt es Fortbildungen im Bereich der Hochschuldidaktik, für die es auch Credit Points gibt; von 180 CP macht die Dissertation 120 aus, die restlichen 60 können in anderen Bereichen gesammelt werden, unter anderem auch durch Fortbildungen.

Wonneberger: Im strukturierten Promotionsprogramm ist die Lehrerfahrung weitaus geringer, auch wenn es durch Weiterbildungsangebote begleitet wird. Außerdem wurde das Amsterdamer Modell gerade auch noch weiterentwickelt: Die Promotionszeit beträgt jetzt nur noch drei Jahre mit nur 5% Lehrverpflichtung. Dadurch können wesentlich weniger Lehrerfahrung gesammelt werden.

Magin: Gute Lehre lernt man halt schon in erster Linie durch viel Lehrpraxis. Und da ist es schon problematisch, wenn Leute nur drei Jahre promovieren und entsprechend wenige Erfahrungen sammeln. Die Ausgangsbedingungen sind für solche Mitarbeiter schwieriger.

Richter: Herr Brosius, wenn Sie in einer Kommission für die Besetzung einer Juniorprofessur sitzen, spielt dann die Lehrerfahrung der Kandidaten eine Rolle?

Brosius: Primär orientiere ich mich an der Qualität der Kandidaten. Lehrerfahrung ist ein wichtiges, aber nicht das zentrale Kriterium. Sie kann ja nach der Dissertation noch erworben werden. Es ja aber auch so, dass sich kleinere Universitäten zunehmend fachlich spezialisieren und vor allem die Kommunikationswissen-

schaft ausbauen. In Bayern wurden beispielsweise 15 neue Professuren geschaffen. Deshalb schätze ich die Chancen für den heutigen Nachwuchs als sehr gut ein. Auf die letzte an unserem Institut ausgeschriebene W3-Professur sind nur zehn Bewerbungen eingegangen. Wichtig finde ich in diesem Zusammenhang eine aktive Frauenförderung. Frauen müssen selbstbewusster gegenüber ihren aggressiver auftretenden männlichen Kollegen sein.

4. These **Ghettoisierung des Nachwuchses:** **Unter dem Label ‚Nachwuchsförderung‘** **wird der wissenschaftliche Nachwuchs** **ausgegrenzt!**

Richter: Nun sind Nachwuchswissenschaftler im Durchschnitt 33 Jahre alt. In anderen Branchen zählt man da nicht mehr zum Nachwuchs. Melanie, welchen Stellenwert hat die Nachwuchsförderung in der DGPK?

Magin: Ich habe den Eindruck, dass der in den letzten Jahren stark gestiegen ist. Das hat auch damit zu tun, dass die Berufungslisten zur Zeit nur schwer gefüllt werden können. Man hat eingesehen, dass hier mehr passieren muss. Natürlich kann man noch mehr machen, aber das Bewusstsein ist da.

Richter: Trägt das Label ‚Nachwuchs‘ wirklich zur Integration bei? Oder grenzt es eher aus?

Mehlis: Ich kann mit der These nichts anfangen. Ich fühle mich jedenfalls gut integriert. Ich kann mich zum Beispiel ebenso auf große Tagungen bewerben. Ghettoisierung scheint mir im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Nachwuchs aber ein geflügeltes Wort zu sein.

Magin: Wenn man nur auf Nachwuchstagungen fährt, dann stimmt das. Allerdings fällt die Abgrenzung auch immer schwieriger. Wer gehört zum Nachwuchs und wer nicht?

Engesser: Also ich halte Nachwuchstage für sehr sinnvoll, etwa als zusätzliches Angebot. Solche Programme sind nicht schädlich, wenn sie als Förderung verstanden werden.

5. These **Nachwuchs bis zur Rente? – „Weil** **Nachwuchs so billig ist, soll er es mög-** **lichst lange bleiben.“**

Richter: Herr Brosius, wie kann eine Präkarisierung des Nachwuchses verhindert werden?

Brosius: An Unis gibt es dafür Stellen, sie sind nur wenig attraktiv. Ich denke da zum Beispiel an reine Lehrstellen. Allerdings ist hier die Gefahr, dass eine neue Schicht an akademischem Mittelbau heranwächst, die unzufrieden ist mit ihrer Situation; vergleichbar mit akademischen Räten früher. Auch sie waren unzufrieden, weil es nur wenige Chancen auf eine Professur gab; zumeist waren das übrigens Frauen. Beim klassischen Nachwuchs mit einer Institutsstelle sehe ich keine Probleme. Es besteht nur die Gefahr der Einbahnstraße, da einige Möglichkeiten mit der Zeit wegfallen und man sich früh für einen Weg entscheiden muss.

Richter: Ist das Offenhalten von Entscheidungswegen ein Vorteil?

Engesser: In Großbritannien oder den USA gibt es ganz andere Stellenprofile, etwa die Differenzierung in *junior* und *senior lecturer*. Die schütteln über uns den Kopf. Denn bei uns ist man sein ganzes Leben lang Nachwuchs und wird erst am Ende zum Professor – oder eben nicht. Die Frage ist doch, ob und wie wir das in Deutschland verändern können.

Diskussion

Publikum: Ich gehöre zu den 77%, die gerne Prof werden möchten, aber einigermaßen skeptisch sind. Was passiert mit mir, wenn ich in diesem Wettbewerb nicht gewinne? Welche Optionen gibt es dann noch? Letztlich ist es ein Hop- oder Top-Rennen. Und das kann ein großes Problem für die Arbeitszufriedenheit sein. Ich sehe aber keinen Grund, warum das so sein muss. Warum können Wissenschaftler nicht normale Verträge haben, die nicht befristet sind? Und warum schaffen wir es nicht, uns als Statusgruppe zu organisieren? Wer wenn nicht wir soll das denn ändern? (*Applaus*)

Brosius: Die Situation erfordert tatsächlich eine Überarbeitung der Stellenstruktur. Bisher gab es einen linearen Prozess des Durchlaufens auf den verschiedenen Stellenstufen bis zum Prof. Ich schließe nicht aus, dass eventuell jemand auch auf einer Stelle stehen bleibt. Allerdings gab es bisher nur wenige, die aus der Wissenschaft aussteigen mussten, obwohl sie gerne drin geblieben wären. Ich persönlich kenne nur eine einzige Person, auf die das zutrifft.

Middendorf: Sie vertreten eine recht enthusiastische Haltung, wenn Sie sagen, dass jeder Professor werden kann, der das auch will. Sie kennen nur eine Person, die das nicht geschafft hat? Dann kennen Sie nicht die vielen Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich vorab dagegen entscheiden haben, weil sie von diesen Strukturen abgeschreckt wurden.

Brosius: Nun ja, wenn plötzlich 5 Millionen Prof werden wollen, wird es sicher schwierig. Es ist aber doch so: Wenn man dran bleibt, schafft man es auch. Ich wünsche mir zum Beispiel eine größere Auswahl an Kandidaten, die sich auf eine Professur bewerben. Das steigert die Qualität in Lehre und Forschung. Im Vergleich zu den Germanisten, die über 90 Bewerber auf eine Stelle haben, ist die Situation in der Kommunikationswissenschaft noch überschaubar. Allerdings steigen gerade Frauen frühzeitiger aus, was vor allem mit befristeten Verträgen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun hat. Hier sollte man gegensteuern.

Magin: Ich gebe Ihnen Recht. Gegenwärtig ist die Situation so: Je älter und qualifizierter man ist, desto weniger Alternativen gibt es. Und es gibt keine Garantie, egal wie viel man publiziert oder Projekte einwirbt. Das alles bedeutet aber nicht, dass es in Zukunft nicht anders sein kann. Leider können wir das alleine nicht ändern, da wir dafür zu wenig Einfluss haben.

Alexander Görke: Ich möchte die These aufgreifen, dass der Weg zum Prof risikoreich ist. Was ist denn so schlecht daran? Die Wissenschaft ist ein Beruf, in dem Sie sehr selbstbestimmt arbeiten können. Die Sicherheit, die Sie haben wollen, ist eine Konstruktion. In anderen Bereichen ist das auch nicht besser. Es gibt viele

Indikatoren dafür, dass Ihre Zukunft rosiger aussehen könnte. Denn ein Mangel an guten Leuten ist durchaus vorhanden. Aber absolute Sicherheit kann und sollte es nicht geben.²

Engesser: Man nimmt halt viele Opfer in Kauf, weil man denkt, dass sich das irgendwann auszahlen wird. Wenn das aber nicht klappt, ist die Enttäuschung groß. Ich denke, man sollte deshalb seine Einstellung zur täglichen Arbeit ändern, indem man zusieht, dass man unter guten Bedingungen arbeitet. Wenn man dann am Ende nicht Prof wird, hatte man wenigstens eine gute Qualifikationszeit.

Publikum: Das Wissenschaftlerbild ist doch stark romantisiert. So rosiger ist es als Professor ja auch wieder nicht. Die Wahlfreiheit nimmt ab, es werden zunehmend Mobilität und Flexibilität gefordert, das Management nimmt eine immer größere Rolle ein, Forschung und Lehre treten in den Hintergrund. Vielleicht haben sogar viele gar nicht mehr das Bedürfnis, Prof zu werden. Stattdessen wäre ja zum Beispiel auch ein unbefristeter Lehrauftrag denkbar.

Publikum: Ohne Risiko geht es selbstverständlich nicht, man muss dieses Risiko aber einschätzen können. Hier muss sich dringend was auf Seiten der Institute tun. Notwendig wäre zum Beispiel eine Übersicht über die Qualifikationsanforderungen für Lehre und Forschung, damit der Einzelne seine Leistungsfähigkeit einschätzen kann. Hilfreich wäre zudem eine realistischere Stellenplanung, auch und insbesondere im internationalen Kontext.

Oliver Quiring: Der Ghettoisierung wollen wir ja gerade mit der Nachwuchsförderung entgegenwirken. Intransparenter Nachwuchs ist sowieso schlechter dran, weil er intransparent gehalten und behandelt wird. Dauerhafte Mittelbaustellen führen aber dazu, dass Sie aus Angst übernommen werden, weil sich fähige Leute, die eigentlich eine Professur stemmen könnten, sich das selbst nicht zutrauen. Ich habe den

² Prof. Dr. Alexander Görke ist Professor für Wissenskommunikation und Wissenschaftsjournalismus am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Freien Universität Berlin.

Wechsel vom Nachwuchs zur Professur gerade hinter mir und denke, dass es durchaus genug Professuren gibt. Allerdings kann ich bestätigen, dass es ein gewisses Risiko gibt, wenn man mit 40 aus dem akademischen Betrieb ausscheidet. Mein Tipp: Einfach die wissenschaftliche Arbeit in Ruhe und mit Zuversicht erledigen, dann wird das schon gehen.³

Publikum: Birgt nicht die Finanzkrise auch einige Unwägbarkeiten, ein unkalkulierbares Risiko?

Brosius: In den 70er Jahren wurde noch davor gewarnt, Kommunikationswissenschaft zu studieren, da es angeblich keinen Bedarf mehr an Journalisten gäbe. Das hat sich ja auch nicht bestätigt. Wesentlich ist, dass Professoren von Professoren eingestellt werden. Und ich bin überzeugt, dass in 10 Jahren alle hier Anwesenden eine Professur besetzen können. Und eins muss ich noch zur Romantisierung sagen: Professor ist wirklich ein geiler Job.

Publikum: Es geht doch gar nicht darum, den Wettbewerb zu eliminieren. Es geht darum, dass die aktuelle Form des Wettbewerbs suboptimale Ergebnisse mit sich bringt. Risikobereitschaft sollte kein Kriterium für die Besetzung einer Professur sein. Diejenigen, die auf Risiko gehen, sind nicht unbedingt die besten Wissenschaftler. Keiner will mit der Sänfte zur Professur getragen werden. Aber wenn ich es bei einem Wirtschaftsunternehmen nicht ins Top-Management schaffe, bin ich noch immer im mittleren Management. Warum gibt es das in der Wissenschaft nicht?

Richter: Abschließend möchte ich nochmal alle Podiumsteilnehmer/innen auffordern, ihre Zukunftswünsche für den Mittelbau als kurze Statements zu formulieren.

Engesser: Ich wünsche mir, dass man sich mehr auf den Status Quo konzentriert und sich fragt, wie dieser Status verbessert werden kann. Wir sollten uns nicht nur auf die Zukunft fokussieren und fragen: „Wie ist es so als Prof?“. Wir

sollten uns vielmehr fragen: „Wie sieht es jetzt in meiner täglichen Arbeit aus? Und was können wir da verbessern?“. Hier wünsche ich mir eine stärkere Mobilisierung des Nachwuchses.

Middendorf: Ich möchte mich einigen vom Publikum aufgezeigten Perspektiven anschließen. Es sollten Stellen für die Etappen in der Post-Doc-Phase und bessere Perspektiven auch für den Nachwuchs, der keine Professur anstrebt, geschaffen werden. Gut wären eine höhere Flexibilität im System und vor allem auch eine höhere Vertragssicherheit. Ich hatte bisher insgesamt vier Verträge, über jeweils nur sehr kurze Zeiträume. Deshalb finde ich mindestens Zweijahresverträge wünschenswert.

Brosius: Ich wünsche mir, noch mindestens zehn Leute zur Professur zu führen, davon mindestens zwei Frauen.

Wonneberger: Ich wünsche mir, dass die Dichotomisierung zwischen Kollegs und klassischen Stellen aufgelöst und mehr Austausch befördert wird. Dazu sollte es Weiterbildungsangebote geben, nicht zuletzt um Abhängigkeiten in der Qualifikationsphase zu verringern.

Mehlis: Eine abgeschlossene Dissertation sollte mit einer angemessenen Stelle honoriert werden. Momentan wachsen sowohl die Anforderungen an die Bewerber als auch deren Unsicherheit. Ich wünsche mir, dass diesem Status Quo etwas entgegen gesetzt wird.

Magin: Ich möchte mich Hannah anschließen, was die kurzen Zeitverträge angeht. Viele müssen sich über Jahre hinweg hangeln. Und dann wundert man sich, dass Akademiker/innen keine Kinder bekommen. Die Erwartungen an den Nachwuchs sind schon relativ früh sehr hoch. In diesem Zusammenhang wünsche ich mir, dass in Zukunft nicht mehr so ein großer Druck auf die Doktoranden ausgeübt wird.

Organisiert wurde das Nachwuchspanel vom Wissenschaftlichen Mittelbau des Instituts für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Freien Universität Berlin. Das Protokoll führten: Simon Berghofer, Leyla Dogruel, Julia Meusel, Christian Strippel und Annie Waldherr.

³ Prof. Dr. Oliver Quiring ist seit Januar 2012 Professor für Kommunikationswissenschaft am Institut für Publizistik der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.