

Neue Diskurse, veränderte Arbeitsbedingungen – aber weiterhin prekäre Lage

Ergebnisse der dritten Umfrage zur Situation von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen mit medienpädagogischem Schwerpunkt

Andreas Dertinger¹ , Stefka Weber², Anneke Elsner³  und Paul Petschner⁴

¹ Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

² FH Aachen

³ Universität Leipzig

⁴ Universität Koblenz

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse einer Befragung der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen der Medienpädagogik aus dem deutschsprachigen Raum im Jahr 2021 präsentiert und diskutiert. Die Befragung schließt inhaltlich an die vorangegangenen Erhebungen aus den Jahren 2014 und 2018 an. Sie wurde online mithilfe eines Fragebogens durchgeführt, der folgende Themen umfasst: soziodemografische Daten, berufliche Tätigkeit, allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung und institutioneller Unterstützung der Forschung, Work-Life-Balance und Lage während der Covid-19-Pandemie. Ausgewertet wurden 66 Datensätze. Die zentralen Ergebnisse deuten auf eine allgemeine Zufriedenheit mit der Vielfalt der Aufgaben und dem eigenständigen Arbeiten hin. Demgegenüber steht die weiterhin bestehende und sich tendenziell verstärkende Unzufriedenheit mit der beruflichen Sicherheit und Planbarkeit der Karriere. Die Zeiten der Corona-Pandemie weisen insgesamt eine starke Veränderung des Arbeitsalltags auf, die von den Teilnehmenden übergreifend eher negativ bewertet wurde. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine allgemeine mögliche Akzeptanz der prekären Lage hin, die aufgrund des positiv bewerteten Arbeitsumfelds gebilligt wird.

New Discourses and Changed Working Conditions — But Still Precarious. Results of the Third Survey on the Situation of Early Career Researchers in Media Education

Abstract

This article describes and discusses the results of a survey conducted in 2021 of early-career researchers specializing in media education in German-speaking countries. This survey builds upon previous studies conducted in 2014 and 2018. It was carried out online using a questionnaire covering the following topics: socio-demographic data, professional activity, general satisfaction with supervision and institutional support for research, work-life balance, and the situation during the Coronavirus pandemic. A total of 66 people participated in the survey. Overall, the results indicate, that the participants were satisfied with the variety of tasks and the opportunity to work independently. However, there was continuing and growing dissatisfaction regarding job security and career planning. The pandemic has brought about significant changes to the working life, which most participants view negatively. Overall, the results suggest a general possible acceptance of the precarious situation, which is approved due to a positively assessed working environment.

1. Einleitende Gedanken

Die wissenschaftliche Qualifikation – im Rahmen der Promotion sowie der Qualifikation auf eine Professur – nimmt einen umfangreichen Zeitraum in der beruflichen Karriere ein, der durch prekäre Arbeitsbedingungen geprägt ist (Bellinger et al. 2019). Für die Medienpädagogik werden der Stand, die Veränderungen und die Entwicklungen in der Wahrnehmung dieser Bedingungen durch die betroffenen Personen in regelmässigen Zeiträumen im Rahmen der Befragungen des *Jungen Netzwerks Medienpädagogik* dokumentiert (Bellinger et al. 2019; Dander et al. 2016). Dabei verwies die letzte Befragung aus dem Jahr 2018 auf weiterhin prekäre Beschäftigungsverhältnisse der medienpädagogisch ausgerichteten Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen im deutschsprachigen Raum. Obwohl den Befragten im Vergleich zum Jahr 2014 innerhalb der Stellenprofile mehr Zeit für die Qualifikationsarbeit zur Verfügung stand, wurde eine geringere allgemeine Zufriedenheit festgestellt (Bellinger et al. 2019, 190). In Bezug auf die prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft haben sich seit den letzten Befragungen zwei einschneidende Katalysatoren in der Wissenschaft ergeben, die nachfolgend kurz erläutert werden sollen.

«Das ist Hanna. Sie ist Biologin. Sie schreibt an ihrer Doktorarbeit. Ihr Vertrag bei der Universität ist auf drei Jahre befristet» – der Film des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der in wenigen Minuten die Bedingungen und Vorzüge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) erklären sollte, führte zu einem deutschlandweiten Twitter-Trend. Unter dem Hashtag #ichbinhanna veröffentlichten tausende

Wissenschaftler:innen die prekären Arbeitsbedingungen, unter denen an deutschen Universitäten geforscht wird. Statt der im Film angesprochene Innovationskraft durch ständigen Wechsel im Wissenschaftsbetrieb thematisierten die Nutzer:innen auf Twitter die psychische Belastung durch Kettenverträge und berufliche Unsicherheit. Durch den Hashtag #ichbinhanna sind die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen öffentlich und damit besser sichtbar geworden.

Die Protestbewegung schaffte es am 24. Juni 2021 in den Bundestag, als die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung Anja Karliczek die postulierte Notwendigkeit des WissZeitVG erneut unterstrich: «Wir brauchen ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft; denn die Wissenschaft ist besonders.» (Deutscher Bundestag 2021, 30622). Mit dem Regierungswechsel nach der Bundestagswahl 2021 fand die Reform des WissZeitVG den Weg in den Koalitionsvertrag:

«Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge.» (Sozialdemokratische Partei Deutschlands et al. 2021, 19)

Die vorgeschlagene Reform beinhaltet insbesondere die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion. Statt zuvor sechs Jahre sollen Wissenschaftler:innen in der Post-Doc-Phase nur noch vier Jahre befristet an der Universität beschäftigt werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023, 2). Eine Verlängerung um zwei Jahre ist dabei nur noch möglich, soweit es «eine verbindliche Anschlusszusage bei Erreichen von vereinbarten Zielen gibt» (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2024). Zudem sind Mindestlaufzeiten für Verträge in der Prä- und Post-Doc-Phase vorgesehen. Sowohl der Referent:innenentwurf aus dem Jahr 2023 als auch die im Jahr 2024 beschlossene Novellierung wurde von wissenschaftlichen Gesellschaften und Interessensvertreter:innen kritisch aufgenommen. So hielt beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft fest: «Anstatt diese unterschiedlich gelagerten schwierigen Arbeitssituationen zu verbessern, geht der vorgelegte Referentenentwurf insgesamt in die falsche Richtung» (DGfE 2023, 2).

Die betreffenden Diskussionen werden gegenwärtig fortgeführt. So wurde nach der vorgezogenen Bundestagswahl im Februar 2025 im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD die Novellierung des WissZeitVG bis Mitte 2026 angesetzt. Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht Mindestlaufzeiten für Verträge, eine Ausweitung von Schutzklauseln auf

Drittmittelbefristungen sowie mehr Tenure-Track-Programme vor. Zudem sollen mehr Dauerstellen ermöglicht werden. (Christlich Demokratische Union et al. 2025, 75).

Neben der öffentlichen Diskussion rund um #ichbinhanna hatte auch die Corona-Pandemie einen wesentlichen Einfluss auf die Tätigkeit in Wissenschaft und Lehre. Diese ging unter anderem mit einer Mehrbelastung in der Lehre einher, die aus einer umfassenden Einschränkung der Präsenzlehre resultierte, wodurch (neue) Konzepte zu online gestützten synchronen und asynchronen Lehrangeboten (weiter-)entwickelt werden mussten (Leinfellner 2020, 63–64; Campbell et al. 2023, 145). Burian et al. (2022) stellten unter anderem fest, dass Aspekte des wissenschaftlichen Arbeitens (tägliches Arbeiten, Stress, kognitive Belastung, Erschöpfung) als kritischer beurteilt wurden als vor der Pandemie. Auch die Zeit für die eigene Qualifikation wurde als geringer eingeschätzt (Burian et al. 2022, 24–26).

Sowohl die Diskussion um das WissZeitVG als auch die Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie spannen einen neuen Rahmen auf, in dem es wichtig erscheint, die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen der Medienpädagogik erneut zu betrachten.

2. Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Die veränderte Wahrnehmung der Qualifikationsphase im Kontext der Diskussionen um das WissZeitVG und die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den beruflichen und privaten Alltag sind zwei wesentliche gesellschaftliche Entwicklungen, vor deren Hintergrund die aktuelle Erhebung zur Situation der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen der Medienpädagogik durchgeführt wurde. Um diese Ergebnisse in die Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Tätigkeit einordnen zu können, wird im Folgenden die allgemeine Situation von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen unter internationaler Perspektive diskutiert und auf dieser Grundlage das Studiendesign vorgestellt.

2.1 Die Situation von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen im Überblick

Für das Jahr 2022 meldete das Statistische Bundesamt 205.300 Personen in der Promotionsphase, davon 48 % Frauen und 52 % Männer. Im Durchschnitt waren diese Personen 30,3 Jahre alt. Der grösste Anteil der Promovend:innen (26 %) in Deutschland strebt einen Dokortitel in der Medizin bzw. Gesundheitswissenschaften an. Mit 16 % stellen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen deutlich kleineren Anteil (Statistisches Bundesamt 2023).

Im Bundesbericht «Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase» aus dem Jahr 2025 wird berichtet, dass sich insgesamt 90 % des wissenschaftlichen Personals unter 45 Jahren in einem Arbeitsverhältnis mit befristeten

Arbeitsverträgen befindet (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase [BuWiK] 2025, 121). Sowohl bei Promovierenden (M = 29,6 Monate) als auch bei Post-Docs (M = 34,3 Monate) ist die durchschnittlich ermittelte Laufzeit des aktuellen Vertrags deutlich geringer, als der durchschnittliche Zeitaufwand, um die betreffende Qualifikationsarbeit abschliessen zu können (ebd., 131).⁵ Sowohl Promovierende als auch Habilitierende berichten deshalb von mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen (ebd.).

Über die Hälfte (58 %) der Promovierenden in Deutschland finanziert sich die Promotion (zum Teil) über eine Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, 20 % pflegen ein anderes abhängiges Beschäftigungsverhältnis. 18 % der Promovierenden erhalten ein (zusätzliches) Stipendium. Auch die Unterstützung durch Eltern oder Partner:innen spielt eine wichtige Rolle: 18 % der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen bestreiten den Lebensunterhalt mindestens in Teilen mithilfe finanzieller Unterstützung vonseiten der Familie (BuWiK 2025, 134).

In den oben aufgeführten Befunden sticht vor allem die strukturelle (insbesondere die zeitliche und finanzielle) Situation heraus. So wird deutlich, dass Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen in Deutschland zumeist mehrere Arbeitsverträge abschliessen müssen, um die Phase bis zum Abschluss der Promotion oder der Habilitation zu bewältigen. In einer aktuellen Umfrage unter europäischen Universitäten aus dem Jahr 2025 zeigt sich auch international, dass die angemessene Finanzierung von Promovierenden weiterhin eine der grössten Herausforderungen darstellt (Marti und Peneoasu 2025, 21–22). Haushaltsmittel der Hochschulen stellen die wichtigste Quelle für die Finanzierung der Promovierenden dar, gefolgt von öffentlichen Geldern. 21 % der Universitäten geben an, dass die private Finanzierung bzw. eine Mischfinanzierung aus mehreren Quellen eine der relevantesten Quellen zur Finanzierung der Promotion sei (ebd., 22). Die Relevanz der finanziellen Sicherheit in der Promotionsphase wird daran deutlich, dass sie in der internationalen Forschung als zentraler Einflussfaktor für das Wohlbefinden im Arbeitsumfeld dieser Personengruppe identifiziert wurde (Falk et al. 2019, 7). Levecque et al. (2017) kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere drittmittel- sowie stipendienfinanzierte Promovierende mental belastet sind (ebd., 875). Dies rührt möglicherweise von einer kürzeren Laufzeit und dem damit verbundenen erhöhten Workload her.

Als Unterstützungsressourcen stehen Promovierenden an den meisten europäischen Universitäten administrative Unterstützung (84 %) sowie Unterstützung bei der Mobilität (82 %) zur Verfügung. Etwas geringer ist der Anteil an Universitäten, die angeben, das Wohlbefinden (im Bericht «wellbeing») der Promovierenden zu unterstützen (61 %), sowie Coachings und Mentoring-Programme (59 %) anbieten. Auch die Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln wird nicht an allen Universitäten gleichermassen

5 Die durchschnittliche Promotionszeit in Deutschland beträgt (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) 5,7 Jahre (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, 137).

angeboten (59%), ebenso wie Angebote zur Weiterentwicklung der Karriere (Marti und Peneoasu 2025, 31).

In fast allen europäischen Promotionsangeboten sind Termine und Rücksprachen mit den Betreuenden vorgesehen, ebenso ein Bericht über die Aktivitäten durch die promovierende Person. Ein formales Feedback durch die betreuende Person sowie eine Betreuungsvereinbarung sind vergleichsweise seltener vorgesehen, wenngleich auch diese bei einer Mehrheit der Promotionsangebote angeboten werden (Marti und Peneoasu 2025, 32). Die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen und konstruktiven Betreuung wird in internationalen Studien als entscheidend für den Erfolg des Promotionsprozesses und das Wohlbefinden der Promovierenden hervorgehoben (Falk et al. 2019, 7; van Rooij et al. 2021, 61). Hohe Anforderungen im Arbeitsumfeld gehen auf der anderen Seite mit einem höheren Risiko für psychische Belastungen einher (Levecque et al. 2017, 877). Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen sind somit in einem komplexen Geflecht aus herausfordernden Bedingungen, unterstützenden Angeboten und einem heterogenen Erleben der bestehenden Arbeitsanforderungen tätig. Vor diesem Hintergrund und mit besonderem Blick auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen und Wahrnehmungen der wissenschaftlichen Tätigkeit in den Diskussionen um bestehende Arbeitsbedingungen und die beruflichen Veränderungen der Covid-19-Pandemie stellt sich die Frage nach der aktuellen Situation der sich in der Medienpädagogik qualifizierenden Wissenschaftler:innen.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation in der Medienpädagogik

Auch wenn die «Möglichkeiten des selbstbestimmten Arbeitens, der Auseinandersetzung mit vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben im Berufsalltag und dem sozialen Arbeitsumfeld» (Dander et al. 2016, 15) bereits seit der ersten Befragung der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen innerhalb der Medienpädagogik als positiv hervorgehoben wurden, spiegeln sich die oben beschriebenen rechtlichen Rahmenbedingungen des WissZeitVG und deren Konsequenzen in den Ergebnissen wider. Insbesondere die «mangelnde berufliche Sicherheit und Planbarkeit der Karriere werden als problematisch eingestuft» (ebd.). Dieser Befund ergab sich auch in der Folgerhebung (Bellinger et al. 2019, 185). Die Ergebnisse zeigen dementsprechend, «dass die Prekarisierung der Phasen wissenschaftlicher Karrierewege auch vor der Medienpädagogik nicht haltmacht» (Dander et al. 2016, 16).

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der intensiven Debatte um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, erschien es sinnvoll, eine Anschlussbefragung an Dander et al. (2016) und Bellinger et al. (2019) durchzuführen, um den gegenwärtigen Stand der Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen im Themenbereich Medienpädagogik zu erheben und mögliche Veränderungen zu identifizieren. Im Folgenden wird zunächst das Design dieser Erhebung vorgestellt.

3. Konzeption der Umfrage und Beschreibung der Stichprobe

3.1 Konzeption der Umfrage

Die Gestaltung der Umfrage orientierte sich am Design der vorangegangenen Erhebungen (Bellinger et al. 2019; Dander et al. 2016). Dies trägt einer Vergleichbarkeit der Ergebnisse bei. Dementsprechend wurde in der Erhebung eine Online-Befragung durchgeführt, die folgende Inhaltsbereiche berücksichtigte: soziodemografischer Hintergrund, berufliche Tätigkeit, allgemeine Zufriedenheit mit Betreuung und institutioneller Unterstützung der Forschung sowie Work-Life-Balance. Eine zusätzliche Kategorie bildet die Fragengruppe zur subjektiv empfundenen Lage während der Corona-Pandemie. Auch diesmal wurden die Fragen als Multiple-Choice, Rating-Skalen oder als halboffene Fragen gestellt. Für die Erstellung des Online-Fragebogens wurde das Tool «UniPark» verwendet. Die Rekrutierungsstrategie orientierte sich ebenfalls an den vorangegangenen Erhebungen (Bellinger et al. 2019, 180). So wurde der Aufruf zur Teilnahme an der Online-Befragung über drei Wege geteilt:

- über die Social-Media-Präsenz des Jungen Netzwerks in Facebook und X (zum Erhebungszeitpunkt Twitter),
- über den Mailverteiler der DGfE-Sektion Medienpädagogik,
- über den Mailverteiler des Portals e-teaching.org des Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF)

Mit den erhobenen Daten sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie gestaltet sich das Arbeitsverhältnis der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen in der Medienpädagogik zum Zeitpunkt der Datenerhebung?
- Wie sind die Zufriedenheits- und Relevanzeinschätzungen der Befragten in den Themenbereichen Arbeitsbedingungen, Betreuungssituation, Work-Life-Balance, Internationalität und Mobilität?
- Wie wurden die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf wissenschaftliche Tätigkeit und Qualifikationsbedingungen wahrgenommen?

3.2 Stichprobe

Insgesamt schlossen 67 Teilnehmer:innen den Online-Fragebogen ab. Zwei Datensätze wiesen starke Redundanzen auf, wodurch die Vermutung nahe liegt, dass diese von einer Person stammen. Deshalb wurde von den beiden Datensätzen derjenige mit dem älteren Bearbeitungsdatum aus der Datenanalyse und Ergebnisdarstellung ausgeschlossen. Es ergibt sich eine Stichprobe mit $n = 66$ Datensätzen. Die Beteiligung ist somit etwas grösser als in der Befragung von 2018 ($n = 61$), aber geringer als 2014 ($n = 76$). Hinsichtlich ihrer Repräsentativität kann die Stichprobe nicht beurteilt werden, da die Grundgesamtheit

der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen im medienpädagogischen Bereich nicht klar bestimmt werden kann (Bettinger et al. 2019, 181).

Nicht alle Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt. Die hieraus resultierenden fehlenden Werte wurden nicht imputiert. Stattdessen wurden für die Analyse der spezifischen Items oder Skalen die jeweils vollständig ausgefüllten Fragebögen berücksichtigt. Hierdurch ergeben sich bei der Auswertung stellenweise unterschiedliche Fallzahlen, die im Bericht für die jeweiligen Skalen und Items angegeben sind. Die erhobenen Daten wurden mittels deskriptiver Statistik im Programm SPSS analysiert.

Von den 66 Teilnehmer:innen identifizieren sich 18 als männlich, 46 als weiblich und eine als divers. Eine Person hat keine Angabe zu ihrem Geschlecht gemacht. Das Durchschnittsalter liegt bei $M = 32.3$ Jahren ($SD = 4.1$). Die jüngste Person war zum Erhebungszeitpunkt 25, die älteste Person 44 Jahre alt. Die deutliche Mehrheit der Teilnehmenden wohnte in Deutschland (63 Personen), zwei Personen in Österreich und eine in den USA. Im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung lag somit eine (noch) deutlichere Konzentration der Teilnehmenden auf Deutschland vor.⁶ Alle Teilnehmenden gaben Auskunft über den akademischen Abschluss ihrer Eltern. Bei 29 der Befragten verfügte mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss, bei 37 Personen war dies nicht der Fall. Zum Zeitpunkt der Erhebung strebten 45 der Befragten eine Promotion und 15 eine Habilitation an, vier hatten eine Juniorprofessur inne und vier Personen gaben sonstige Qualifikationsziele an.

4. Darstellung zentraler Umfrageergebnisse

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der Umfrage ausgehend von den verschiedenen Inhaltsbereichen vorgestellt.

4.1 Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Zum Erhebungszeitpunkt waren die Befragten durchschnittlich mit einem Umfang von $M = 82,5\%$ ($SD = 20.2$, $n = 63$) einer Vollzeitstelle angestellt. Elf Personen gaben an, einen Vertrag über 50 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit zu haben, 33 hatten eine Vollzeitstelle inne.⁷ Im Vergleich zur Erhebung von 2018 sind somit sowohl öfter Stellen mit einem Anstellungsverhältnis von 50 % als auch von 100 % vorhanden. Bei 77,3 % handelt es sich um eine Anstellung als Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in, 3 % haben eine Juniorprofessur inne, 4,5 % sind als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt, 6,1 % als Akademische:r (Ober-)rät:in/(Ober-)Studienrät:in, 4,5 % sind Stipendiant:innen und weitere 4,5 % der Teilnehmenden haben andere berufliche Positionen, die im

⁶ Im Jahr 2018: 53 Personen aus Deutschland, sechs Personen aus Österreich und jeweils eine Person aus den Niederlanden und der Russischen Föderation (Bellinger et al. 2019, 182).

⁷ Alle 66 Befragten machten Angaben zum Stellenumfang. Aus der Auswertung wurden allerdings drei Fälle ausgeschlossen, die angegeben haben, ihre Qualifikation über ein Stipendium zu finanzieren.

Fragebogen unter «sonstige» zusammengefasst wurden (hierzu gehören z. B. die Tätigkeit als Techniker:in, die Beschäftigung in der Verwaltung, als Vertretungsprofessor:in oder Akademie-Referent:in). Im Gegensatz zu den früheren Erhebungen sind diesmal keine Angaben über extern Promovierende mit oder ohne sonstige Arbeitsverhältnisse vorhanden. Zudem geben 37 Personen (56,1 %) an, dass ein Anteil ihrer Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeit vorgesehen ist, bei 19 Teilnehmenden (28,8 %) ist das nicht der Fall. Zehn Personen machten hierzu keine Angaben. In der vorherigen Befragung waren die Angaben ähnlich. Hier berichteten 32 Befragte (66,7 %) davon, dass ihnen ein Anteil der Arbeitszeit für ihr Qualifikationsvorhaben zur Verfügung stehe.

Von allen Befragten hatten zum Erhebungszeitpunkt 38 (57,6 %) seit Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit bereits mehr als einen Arbeitsvertrag gleichzeitig. Dies ist ein deutlich grösserer Anteil als in der vorangegangenen Befragung (19 Personen, 39,1 %). Insgesamt hatten die befragten Wissenschaftler:innen zum Erhebungszeitpunkt $M = 4.13$ ($SD = 2.83$, $n = 63$) Arbeitsverträge an Universitäten bzw. ausseruniversitären Forschungseinrichtungen. Das Maximum lag bei 12 befristeten Arbeitsverträgen. Bei 37 der Befragten beinhaltet der Stellenumfang einen Anteil, der zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation in Form des Promotions- oder Habilitationsvorhabens dient. Unter Ausschluss der Befragten, die hierzu keine Angaben gemacht haben, entspricht dies einem Anteil von 66,1 %. In der Erhebung von 2018 war dieser Anteil mit 66,7 % ähnlich ausgeprägt.

Die Bereitschaft, für eine Anstellung den Wohnort zu wechseln, bekundeten 38 (57,6 %, $n = 65$) der befragten Personen. Hierbei handelt es sich um einen vergleichbaren Anteil wie in der Befragung von 2018. Für eine Anstellung bereits mindestens einmal umgezogen sind 36 Personen (53,1 %) – zwölf davon zweimal und vier Personen dreimal. In der vorangegangenen Untersuchung gaben 26 Personen (54,1 %) an für ihre Anstellung den Wohnort bereits mindestens einmal gewechselt zu haben. Bei 31 Befragten betrug die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz weniger als zehn Kilometer. Sieben Personen gaben eine Entfernung von 10 bis 20 km an, bei sechs Personen waren es 50 bis 100 km und bei 16 über 100 km.

4.2 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen liegt bei den befragten Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen auf einer fünfstufigen Skala von «unzufrieden» bis «zufrieden» durchschnittlich bei $M = 3.50$, $SD = .59$. Das Minimum beträgt 1.91 und das Maximum 4.64. Aufschlussreich ist hierbei insbesondere eine Betrachtung der Unterschiede zwischen den einzelnen Items, die in *Tabelle 1* abgebildet sind. In Klammern sind jeweils die Ergebnisse aus der Erhebung von 2019 angegeben.

Zufriedenheit mit...	M	SD	min.	max.	n
... dem sozialen Arbeitsumfeld	4,11 (4,03)	.99 (1,03)	1	5	65
... der Vielfalt der Aufgaben	4,41 (4,18)	.90 (.91)	2	5	64
... dem Anspruch der Tätigkeiten	4,39 (4,25)	.88 (.90)	1	5	66
... der Möglichkeiten zum eigenständigen Arbeiten	4,74 (4,35)	.60 (.98)	2	5	62
... der beruflichen Sicherheit	2,20 (2,28)	1,29 (1,08)	1	5	66
... der Ausstattung an Arbeitsmitteln	3,55 (3,81)	1,18 (1,04)	1	5	64
... der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	4,02 (3,73)	1,06 (1,18)	1	5	64
... dem Verhältnis von Forschung und Lehre	3,57 (3,34)	1,23 (1,21)	1	5	60
... der Planbarkeit der Karriere	1,98 (2,17)	1,06 (1,04)	1	5	66
... dem Zeitaufwand für Verwaltungstätigkeiten	2,74 (2,78)	1,17 (1,25)	1	5	66
... dem Zeitaufwand für Selbstverwaltung und Gremienarbeit	2,86 (3,20)	1,07 (1,11)	1	5	58

Tab. 1: Zufriedenheit der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen mit den Arbeitsbedingungen.

Bei einer differenzierteren Betrachtung dieser Ergebnisse zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei den Items «Soziales Arbeitsumfeld», «Vielfalt der Aufgaben», «Anspruch der Tätigkeiten», «Möglichkeit zum eigenständigen Arbeiten» und «Sinnhaftigkeit der Tätigkeit» mit einem Durchschnittswert von über 4 jeweils sehr hoch ausgeprägt ist, wogegen die Zufriedenheit bei den Items «berufliche Sicherheit» und «Planbarkeit der Karriere» mit einem Durchschnittswert um 2 deutlich niedriger ausgeprägt ist. Dieses ambivalente Verhältnis zwischen inhaltlicher Ausrichtung der beruflichen Tätigkeit und gegebenen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren ist wenig überraschend und zeigte sich bereits in beiden vorangegangenen Erhebungen von 2014 und 2018 (Bellinger et al. 2019; Dander et al. 2016). Das Ergebnis dokumentiert aber auch, dass eine inhaltlich ansprechende Tätigkeit aufgrund vorhandener Rahmenbedingungen als belastend erlebt werden kann und es hinsichtlich dieser Ambivalenz bereits seit mindestens acht Jahren zu keiner Verbesserung gekommen ist.

4.3 Zufriedenheit mit der Betreuungssituation

Die Skalenwerte zur Betreuungssituation weisen mit $M = 3.67$ sowie $\min. = 1$ und $\max. = 5$ einen ähnlich hohen Mittelwert und die gleiche Bandbreite auf wie die Skalen zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Allerdings ist die Streuung mit $SD = .98$ stärker ausgeprägt. In Tabelle 2 sind die Ergebnisse zu den einzelnen Items abgebildet.

Zufriedenheit mit...	M	SD	min.	max.	n
... dem Umgang mit fachlichen und inhaltlichen Fragen	3,90 (3,79)	1,16 (1,14)	1	5	62
... arbeitsorganisatorischen Aspekten (z. B. Zeitmanagement)	3,57 (3,29)	1,20 (1,00)	1	5	60
... der Häufigkeit von Besprechungsterminen zum Qualifikationsvorhaben	3,47 (3,14)	1,31 (1,25)	1	5	59
... der Qualität von Besprechungsterminen	4,02	1,17	1	5	60
... der Häufigkeit von Kolloquien	3,71 (3,29)	1,33 (1,23)	1	5	51
... der Qualität von Kolloquien	3,46 (3,71)	1,36 (1,06)	1	5	50
... der Unterstützung beim Zugang zur wiss. Community	3,37 (3,60)	1,43 (1,32)	1	5	59
... der sonstigen Unterstützung durch die Betreuungsperson	3,71 (3,67)	1,33 (1,19)	1	5	59

Tab. 2: Zufriedenheit der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen mit der Betreuungssituation.

Einerseits wird ersichtlich, dass die Mittelwerte insgesamt weniger hoch sind als diejenigen zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an sich. Andererseits finden sich in dieser Skala aber auch keine Items mit entsprechend niedrig ausgeprägten Mittelwerten wie in der vorangegangenen Skala. Zudem liegt insgesamt eine grössere Streuung der Werte vor. Hierin deutet sich an, dass neben als unterstützend erlebten Betreuungssituationen, auch Beziehungsverhältnisse vorliegen, die weniger positiv wahrgenommen werden. Verstärkt wird diese Einschätzung durch die Analyse der Freitextfelder zu dieser Skala. Hier werden beispielsweise Wünsche nach «...regelmässigem Austausch» mit den Betreuenden/Mentorierenden sowie nach «mehr Verständnis» für die individuelle Situation geäußert.

4.4 Work-Life-Balance

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Befragten ihre Work-Life-Balance überwiegend positiv bewerten ($M = 3,50$, $SD = .78$). Besonders zufrieden sind die Teilnehmenden mit den Möglichkeiten der Selbstbestimmung über Arbeits- und Freizeit sowie mit den Mobilitätsanforderungen. Mit Bezug auf jene Items ist allerdings im Vergleich zu 2019 eine abnehmende Zufriedenheit festzustellen. Dies gilt für alle abgefragten Aspekte der Work-Life-Balance mit Ausnahme der Mobilitätsanforderungen. Die deutlichste Veränderung ist bei der allgemeinen Work-Life-Balance festzustellen (Tabelle 3).

Zufrieden mit...	M	SD	min.	max.	n
... Work-Life-Balance im Allgemeinen	2,98 (3,39)	1,17 (1,03)	1	5	66
... mit der Familienfreundlichkeit der Tätigkeit	3,15 (3,45)	1,24 (1,07)	1	5	54
... mit den Möglichkeiten der Selbstbestimmung über Arbeits- und Freizeit	4,08 (4,20)	1,04 (0,89)	1	5	66
... mit den Flexibilitätsanforderungen	3,62 (3,85)	1,00 (1,08)	1	5	66
... mit den Mobilitätsanforderungen	3,83 (3,46)	1,23 (1,20)	1	5	63
... mit dem Umfang der Arbeitszeit	3,26 (3,27)	1,19 (1,11)	1	5	66

Tab. 3: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

4.5 Mobilität und Internationalität

Die Einschätzung der Relevanz der Themen Mobilität und Internationalität durch die Teilnehmenden ist in Tabelle 4 abgebildet. Die Items wurden von den Studierenden insgesamt hoch bewertet ($M = 4.29$ $SD = .55$). Dabei kommt insbesondere der finanziellen Unterstützung eine besondere Bedeutung zu, die daran ersichtlich wird, dass das Minimum dieses Items bei vier liegt. Die am Mittelwert gemessene geringste Relevanz in der Skala schreiben die Befragten dem Thema Internationalität zu. Hier zeigt sich auch in der Auswertung der weiteren Items zu diesem Thema, dass von den 66 befragten Wissenschaftler:innen 14 (21,2 %) angegeben haben, bereits über Auslandserfahrung zu verfügen. Zwei Personen (3 %) planen zum Zeitpunkt der Erhebung Aktivitäten, mit denen sie Erfahrungen im Ausland sammeln können. Obwohl relativ wenige Befragte von Auslandserfahrungen berichten, gibt ein deutlich grösserer Anteil von ihnen an, bereits Tagungen im Ausland besucht zu haben (wobei unklar ist, ob in Präsenz oder online).⁸ 46 der Befragten waren demnach bereits auf Tagungen im Ausland (69,7 %),

⁸ Bei den Items wurde nicht geklärt, wie genau Auslandserfahrungen definiert werden.

zudem planen zwei Personen, an entsprechenden Tagungen teilzunehmen. An Tagungen im Inland nahmen dagegen zum Befragungszeitraum bereits fast alle der befragten Wissenschaftler:innen teil (64 Personen, 97 %). Über Auslandskontakte verfügt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (40 Personen, 60,6 %).

Relevanz von ...	M	SD	min.	max.	n
... Internationalität	3,80 (3,43)	.99 (.98)	1	5	65
... sprachliche Unterstützung (Schreibberatung, Übersetzungen usw.)	4,11 (3,86)	.96 (.90)	2	5	64
... finanzielle Unterstützung (Mobilitätsförderung, Tagungs-/Reisekostenzuschuss usw.)	4,8 (4,56)	.37 (.73)	4	5	63
... Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen allgemein (z. B. Kontakte des Doktorvaters/der Doktormutter)	4,60 (3,92)	.61 (.97)	3	5	63
... Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen in der eigenen Institution	4,13 (3,63)	.98 (1,16)	2	5	63
Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen über die eigene Institution hinaus	4,43 (3,95)	.80 (1,04)	2	5	63

Tab. 4: Relevanzeinschätzungen zu Mobilität und Internationalität.

4.6 Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

Im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der Pandemie in der Qualifikationsphase wurden neun Fragen gestellt (Tabelle 5). Insgesamt berichten die Teilnehmenden von deutlichen pandemiebedingten Veränderungen ihres Alltags ($M = 4,55$, $SD = .85$), allerdings mit einer auffallend grossen Spannweite von Minimum = 1 bis Maximum = 5. Dies verweist – vor dem Hintergrund der geringen Standardabweichung – darauf, dass zumindest einzelne der Teilnehmenden lediglich geringe Veränderungen ihres Arbeitsalltags aufgrund der Pandemie erlebt haben. Weiterführend weisen die Items darauf hin, dass die pandemiebedingten Veränderungen von den Wissenschaftler:innen insgesamt negativ wahrgenommen wurden (z. B. Einschränkung der wissenschaftlichen Arbeit, weniger Gelegenheiten für Vorträge, negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance und die Vernetzungsmöglichkeiten). Allerdings machen auch hier die jeweils grossen Spannweiten deutlich, dass die Pandemie heterogene Auswirkungen auf den (beruflichen) Alltag der Teilnehmenden hatte.

	M	SD	min.	max.	n
Mit der Pandemie gingen deutliche Veränderungen in meinem Arbeitsalltag einher	4,55	.85	1	5	65
Die Covid-19-Pandemie hat mich hinsichtlich meiner wissenschaftlichen Arbeit stark eingeschränkt	3,40	1,17	1	5	65
Die Zeit der Pandemie empfand ich mit Blick auf meine Arbeit als entlastend	2,41	1,29	1	5	64
In der Zeit der Pandemie hatte ich weniger Gelegenheiten zu publizieren	2,93	1,46	1	5	56
In der Zeit der Pandemie hatte ich weniger Möglichkeiten Vorträge zu halten	3,78	1,20	1	5	58
Die Zeit der Pandemie hatte insgesamt negative Auswirkungen auf mein Qualifikationsvorhaben	3,28	1,36	1	5	61
Meine Work-Life-Balance wurde durch die Pandemie beeinträchtigt	4,09	1,12	1	5	64
Mein Arbeitgeber hat mich bei der Bewältigung der veränderten Situation unterstützt	3,22	1,28	1	5	64
Ich konnte mich auch während der Pandemie gut mit anderen Wissenschaftler:innen vernetzen	2,84	1,13	1	5	63

Tab. 5: Einschätzungen zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie.

5. Diskussion der Ergebnisse – Wissenschaftliche Qualifikation zwischen #ichbinhanna und Covid-19

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der beruflichen Tätigkeit zeichnet die durchgeführte Erhebung ein ähnliches Bild wie die vorangegangenen Befragungen. Einerseits wird tendenziell von einer grossen Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, den Aufgaben und den Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeit berichtet. Andererseits werden Arbeitsbedingungen und strukturelle Vorgaben, die etwa die berufliche Sicherheit oder die Planbarkeit der Karriere betreffen, konträr hierzu deutlich zurückhaltender bewertet.

Dies verweist im Einklang mit den vorangegangenen Erhebungen darauf, dass die sich qualifizierenden Wissenschaftler:innen in der Medienpädagogik weiterhin eine starke Diskrepanz zwischen als problematisch erlebten Strukturbedingungen der Qualifikation und einem als zufriedenstellend wahrgenommenen Anspruch durch die beruflichen Aufgaben erleben. Diese als problematisch bewerteten Strukturbedingungen sind entscheidend durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bedingt, demzufolge Wissenschaftler:innen die Hochschulen nach zwölf bzw. neun Jahren verlassen müssen,

sofern sie nicht eine Professur oder eine andere (seltene) unbefristete Stelle erreicht haben (WissZeitVG, §2 (1), siehe Bundesministerium für Justiz 2007; Bahr et al. 2021, 75; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2024).

Über die Medienpädagogik hinaus wird eine solche Unzufriedenheit mit der beruflichen Planbarkeit und Sicherheit beispielsweise auch von Jongmanns bereits 2011 nachgewiesen. Mit zunehmendem Alter und Fortschreiten der wissenschaftlichen Karriere nimmt diese Unzufriedenheit eher zu (Jongmanns 2011, 82–83). Die Autor:innen des «Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021» verweisen in diesem Zusammenhang auch auf die Befristungspraxis an deutschen Hochschulen, die bei promovierten Personen zu Unsicherheiten in der Lebensplanung, z. B. der Familienplanung, führen kann (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, 232). Die Befristungspraxis zeigt sich deutlich in den vorliegenden Forschungsbefunden. So hatten über die Hälfte der Befragten bereits mehr als einen Arbeitsvertrag gleichzeitig und blicken bereits auf mehrere vorhergehende Arbeitsverträge zurück. Im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungen fällt dabei zwar positiv auf, dass immerhin über die Hälfte der befragten Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen angibt, über einen Stellenanteil für die Qualifikationsarbeit zu verfügen. Allerdings ermöglichen es die Ergebnisse keine Aussage darüber, inwiefern dieser Stellenanteil im beruflichen Alltag tatsächlich genutzt werden kann.

Mit der Debatte rund um «#ichbinHanna» wurde die Diskussion über die Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifikation in eine breitere Öffentlichkeit getragen. Unter diesem Schlaglicht begann zum Zeitpunkt der durchgeführten Erhebung eine Auseinandersetzung mit einer möglichen Novellierung des WissZeitVG, die bis heute anhält. Wie eingangs dargestellt, werden die in diesem Rahmen diskutierten Vorschläge aus der Perspektive der Betroffenen insgesamt eher kritisch bewertet und kommentiert. Eine entsprechende Wahrnehmung einer zunehmend verstärkten Prekarisierung scheint sich auch in der durchgeführten Befragung widerzuspiegeln. So hat sich die Unzufriedenheit mit der beruflichen Planbarkeit und Sicherheit der Tätigkeit im Vergleich zur vorhergegangenen Befragung noch verstärkt (Bellinger et al. 2019). Eine naheliegende These ist somit, dass sich Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen innerhalb der Medienpädagogik inzwischen bereits früher mit den Herausforderungen des Berufsfeldes auseinandersetzen oder diese bewusster wahrnehmen. Neben den gesellschaftlichen Debatten um den Charakter der wissenschaftlichen Qualifikation, hatte auch die Covid-19-Pandemie einen bedeutenden Einfluss auf die Tätigkeit der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen. Sie ging mit unmittelbaren Einschränkungen für das wissenschaftliche Arbeiten einher, die einerseits die Tätigkeit an sich betrafen (eingeschränkte Zugänge, Forschungsfelder, Reisemöglichkeiten etc.), andererseits das individuelle Leben (nicht nur) der wissenschaftlich Tätigen (zusätzliche Betreuungsaufgaben, geringe Sozialkontakte etc.) (DFG 2023, 4). Wie in den Ergebnissen dargestellt, nehmen auch die Personen, die Qualifikationsvorhaben innerhalb der

Medienpädagogik verfolgen, insgesamt ausgeprägte Veränderungen ihrer beruflichen Tätigkeit wahr. In den Varianzen und Spannweiten der erhobenen Daten spiegelt sich wider, dass die Zeit der Pandemie individuell sehr unterschiedlich erlebt und bearbeitet wurde. Trotzdem beschreiben die Daten die übergreifende Tendenz einer negativen Bewertung der Pandemie-Phase durch die befragten Wissenschaftler:innen, die sich mit erhöhten Herausforderungen im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifikation und der Ausgestaltung der Work-Life-Balance begründen lässt.

6. Ausblick

Die Ergebnisse der 2021 durchgeführten Befragung von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen der Medienpädagogik schliessen einerseits an die vorangegangenen Erhebungen aus den Jahren 2014 und 2018 an, indem sie erneut eine Diskrepanz zwischen positiv erlebten Arbeitsinhalten und -aufgaben und belastenden Strukturbedingungen beschreiben. Andererseits beleuchten sie diese Diskrepanz unter zwei neuen Blickwinkeln: einer veränderten und aufmerksameren gesellschaftlichen Diskussion über Qualifikationsphasen von Wissenschaftler:innen und dem Erleben einer Pandemie, die vielfältige Veränderungen des Arbeitsalltags bedingte. In den Ergebnissen ersichtlich wird diese neue Schlagseite an einem deutlicheren und differenzierten Erleben der beruflichen und persönlichen Herausforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Von Bellinger et al. (2019) wurden die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung unter dem Titel «Prekär aber glücklich?» diskutiert. Die in diesem Artikel dargestellten Ergebnisse betonen vor allem das Fragezeichen am Ende des Titels, da auch die positiven Bewertungen in der Erhebung leicht abgenommen haben. Trotzdem zeigt sich in den Ergebnissen weiterhin eine gewisse Zufriedenheit mit den Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation. Ob es sich dabei auch um ein wirkliches «zufrieden-sein» handelt oder darin eher ein «sich-zufrieden-geben» zum Ausdruck kommt, kann anhand der erhobenen Daten allerdings nicht abschliessend beantwortet werden.

Die gegenwärtigen Debatten um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft deuten zumindest darauf hin, dass in naher Zukunft eher nicht mit einer Entlastung der prekären Arbeitsbedingungen durch politische Interventionen, sondern im schlechtesten Fall gar mit einer Zuspitzung zu rechnen sein wird. Somit bleibt abzuwarten, ob sich die Lage der Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen zukünftig weiter verschlechtern und wie sich das Zufriedenheitsempfinden – z. B. im Sinne eines «(noch) zufrieden-Gebens» – vor dem Hintergrund dieser Perspektive entwickeln wird. Zukünftige Befragungen können zudem die langfristigen Auswirkungen einer postpandemischen Arbeitswelt berücksichtigen, da die aktuelle Erhebung primär die Phase der Einschränkungen aufgrund der Coronapandemie im Arbeitsalltag erfasst und somit mögliche positive Veränderungen nicht berücksichtigt sind. Wie lange noch ein positives Arbeitsumfeld die prekären Arbeitsumstände kompensieren können wird und ob im Fall einer Zuspitzung

prekärer Arbeitsverhältnisse ein vielfältiges und ansprechendes Tätigkeitsfeld überhaupt noch als solches wahrgenommen werden kann, werden diese zukünftigen Befragungen zeigen müssen. Immerhin haben die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen mit den WissZeitVG, die etwa im Kontext von #ichbinhannah angestoßen bzw. aktualisiert wurden, zu einer erhöhten Sichtbarkeit der Thematik beigetragen und die Wichtigkeit wissenschaftspolitischer Positionierung von Wissenschaftler:innen verdeutlicht.

Literatur

- Bahr, Amrei, Kristin Eichhorn, und Sebastian Kubon. 2021. «Who cares? No one cares ... Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – oder über organisierte Verantwortungslosigkeit». *Debatte* 4 (1): 75–79. <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.07>.
- Bellinger, Franziska, Ricarda Bolten, Nina Grünberger, und Wolfgang B. Ruge. 2019. «Nach wie vor glücklich trotz Prekariat?». *MedienPädagogik* (Occasional Papers): 174–92. <https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2019.12.23.X>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2023. «Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft». https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/gesetze/befr_Arbeitsvertraege_Wissenschaft_WissZeit_VG/referentenentwurf/RefEntwurf_WissZeitVG_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Bundesministerium für Justiz. 2007. «Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG). WissZeitVG».
- Burian, Julia, Johanna S. Radtke, und Julian Schulte. 2022. «Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19». *DGUV Forum – Fachmedium für Prävention, Rehabilitation, Versicherungsrecht, Forschung* (7): 21–27. <https://forum.dguv.de/ausgabe-7-8-2022/stress-und-zeitdruck-situation-von-wissenschaftlichen-mitarbeitenden-seit-covid-19/>.
- Campbell, David F. J., Attila Pausits, und Florian Reisky. 2023. «Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Zeiten der COVID-19-Pandemie. Eine quantitative Untersuchung der Sichtweisen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen in Österreich». In *Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Zeiten der COVID-19-Pandemie: Hochschulen in einer von Volatilität geprägten Welt*, herausgegeben von Attila Pausits, Magdalena Fellner, Elke Gornik, Karl Ledermüller, und Bianca Thaler, 131–48. Studienreihe Hochschulforschung Österreich 4. Münster: Waxmann.
- Christlich Demokratische Union, Christlich-Soziale Union, und Sozialdemokratische Partei Deutschlands. 2025. «Verantwortung für Deutschland: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode». <https://www.koalitionsvertrag2025.de/>.
- Dander, Valentin, Franco Rau, Patrick Bettinger, Sandra Aßmann, und Melanie Abendschein. 2016. «Prekär, aber glücklich? Wissenschaftlicher «Nachwuchs» in der Medienpädagogik». *MedienPädagogik* (Occasional Papers): 1–19. <https://doi.org/10.21240/mpaed/26/2016.07.13.X>.
- Deutscher Bundestag. 2021. «Stenografischer Bericht: 236. Sitzung». <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). 2023. «Die Coronavirus-Pandemie – Folgen und Chancen für die Wissenschaft: Bericht der Senats-Arbeitsgruppe (AG) zu den Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie für die Forschungstätigkeit, die individuellen Karriereverläufe und das Förderhandeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)». <https://www.dfg.de/resource/blob/176126/63dad1a0526e55cf733bcb16606bc564/bericht-senats-ag-pandemiefolgen-de-data.pdf>.
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). 2023. «Stellungnahme des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 5. 6. 2023)». https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Stellungnahmen/2023.07_WissZeitVG_Stellungnahme_DGfE.pdf.
- Falk, Lena Ljungkrona, Hanna Augustin, Kjell Torén, und Maria Magnusson. 2019. «Doctoral Students' Perceived Working Environment, Obstacles and Opportunities at a Swedish Medical Faculty: A Qualitative Study». *BMC medical education* 19 (1): 250. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1684-x>.
- Jongmanns, Georg. 2011. «Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung». https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. 2021. «Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland». Bielefeld: wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. 2025. «Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025». Bielefeld: wbv. <https://doi.org/10.3278/6004603bw>.
- Leinfellner, Stefanie. 2020. «Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre in Zeiten von COVID-19: von neuen Höchstbefristungsgrenzen und einer engagierten Mittelbauinitiative». *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 47: 61–65. <http://dx.doi.org/10.25595/2281>.
- Levecque, Katia, Frederik Anseel, Alain de Beuckelaer, Johan van der Heyden, und Lydia Gisle. 2017. «Work organization and mental health problems in PhD students». *Research Policy* 46 (4): 868–79. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>.
- Marti, Simon, und Ana-Maria Peneoasu. 2025. «Doctoral education in Europe today: enhanced structures and practices for the European knowledge society». <https://www.eua.eu/publications/reports/doctoral-education-in-europe-today-enhanced-structures-and-practices-for-the-european-knowledge-society.html>.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. 2024. «Für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft». Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/forschung/befristungsrecht-wissenschaft-2267194#tar-1>.

- Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/ Die Grünen, und Freie Demokratische Partei. 2021. «Mehr Fortschritt geht: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit». Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/ Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.
- Statistisches Bundesamt. 2023. «205 300 Promovierende an deutschen Hochschulen im Jahr 2022: Pressemitteilung Nr. 328 vom 18. August 2023». https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_328_213.html.
- van Rooij, Els, M. Fokkens-Bruinsma, und E. Jansen. 2021. «Factors that influence PhD candidates' success: the importance of PhD project characteristics». *Studies in Continuing Education* 43 (1): 48–67. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2019.1652158>.