

DGPuK-Stellenmonitoring 2020

Julia Niemann-Lenz & Manuel Menke

2021-08-05

Contents

Vorwort	2
1 Codierung	3
2 Allgemeines	3
2.1 Land und Hochschule der Ausschreibung	3
2.2 Fristen zur Bewerbung & Besetzung	5
2.3 Ausgeschriebene Positionen	5
2.4 Angaben zu Gleichstellung, Behinderung und Familienfreundlichkeit etc.	7
2.5 Angaben zur Übernahme von Reisekosten	7
3 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	8
3.1 Land	8
3.2 Befristungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen	8
3.3 Vergütung	10
3.4 Stellenprozente	10
3.5 Lehrverpflichtung	11
3.6 Anforderungen und Aufgaben	12
4 Professuren	13
4.1 Besoldungsgruppen	13
4.2 Juniorprofessuren	14
4.3 W2- und W3-Professuren	14
4.4 Anforderungen und Aufgaben	16

Vorwort

Die Diskussion über faire Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist ein Dauerthema der Arbeit der Mittelbauvertreter:innen. Bislang existierte kein Überblick über den Stellenmarkt der Kommunikations- und Medienwissenschaft im deutschsprachigen Raum. Es fehlten sowohl Erkenntnisse über die Anzahl der für unser Fach ausgeschriebenen Stellen, noch über deren konkrete Ausgestaltung.

Ein solcher Überblick ist vor dem Hintergrund der üblichen Befristung der meisten Arbeitsplätze im Wissenschaftssystem, der damit verbundenen hohen Fluktuation der Personen auf den jeweiligen Stellen und der Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus notwendig und wurde von den DGPK-Mittelbauvertreter:innen seit langem angestrebt. Relevant ist dies nicht nur als Orientierungshilfe für (zukünftige) Doktorand:innen und Postdocs, sondern auch als eine dauerhaft angelegte Standortbestimmung eines sich rasant wandelnden und professionalisierenden Fachs. Nach dem Vorbild der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW), die seit 2011 ein regelmäßiges Stellenmonitoring durchführt, wurde als Pilotprojekt die Codierung der Stellenanzeigen die im Jahr 2020 auf der Website der DGPK veröffentlicht wurden, durchgeführt.

Wir wünschen Euch und Ihnen viel Spaß bei der Lektüre,

Julia Niemann-Lenz & Manuel Menke

1 Codierung

Die Genese des “Stellenmonitorings für die DGPuK” ist lang. Zum ersten Mal wurde das Projekt auf dem zweiten “Nachwuchstag der DGPuK” 2014 in Berlin angedacht. Es folgte die Entwicklung eines ausführlichen Codebuchs und endlich 2019, der erste Pretest mit drei Codierer:innen an der HMTM Hannover. Der Pretest fiel in großen Teilen zufriedenstellend aus. Bei den Variablen, die eine geringe Inter-coder-Reliabilität (Krippendorff’s Alpha $< .7$) aufwiesen wurden nachgebessert, indem die Codieranweisungen präzisiert und das Codebuch umstrukturiert wurde. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Aufgaben und Anforderungen an den Bewerbenden. Zudem wurde das Codebuch deutlich gekürzt, um es handhabbarer zu machen. Das aktuelle Codebuch kann hier heruntergeladen werden.

Die Codierung der Stellenanzeigen aus 2020 erfolgte im Frühjahr und Sommer 2021 durch eine Honorarkraft, die von der DGPuK finanziert wurde. Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum 141 Stellenanzeigen auf der DGPuK-Website veröffentlicht, die alle codiert wurden.

2 Allgemeines

2.1 Land und Hochschule der Ausschreibung

Im Rahmen der Codierung wurde zunächst geprüft, aus welchem Land die Stellenanzeigen stammen. Wenig überraschend macht dabei Deutschland mit 77% den größten Anteil aus. Aus Österreich stammen 13% Stellen und aus der Schweiz 8%. Die restlichen $n = 3$ kommen aus dem europäischen Ausland (Norwegen, Belgien).

In Tabelle 1 sind die ausgeschriebenen Positionen nach Land der Ausschreibung aufgeschlüsselt.

Table 1: Position nach Land

Position	Deutschland	Österreich	Schweiz	Sonstiges
WiMi allgemein (unklar/egal)	8	0	0	0
WiMi PräDoc	49	8	9	1
WiMi PostDoc	21	5	2	0
WiMi LbA	3	0	0	0
Professur (allgemein)	4	5	0	2
W1-Professur	5	0	0	0
W2-Professur	12	0	0	0
W3-Professur	3	0	0	0
Sonstige Ausschreibung	3	1	0	0
Total	108	19	11	3

In Tabelle 2 sind die Hochschulen mit fünf oder mehr Ausschreibungen im Sample aufgelistet. Insbesondere die Universität Wien sticht mit 12 Anzeigen deutlich hervor.

Table 2: Hochschulen mit drei oder mehr Ausschreibungen im Sample

Ausschreibende Hochschule	n
Universität Wien	12
Universität Passau	8
Freie Universität Berlin	7
LMU München	7
Universität Hamburg	7
Universität Zürich	7

Die geografische Verteilung der Stellenanzeigen ist in Abbildung 1 dargestellt.

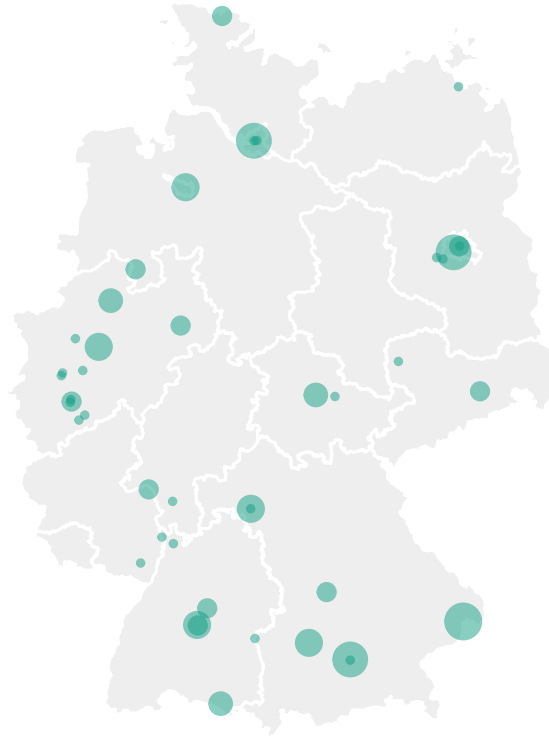


Figure 1: Stellenanzeigen nach Standort (nur Deutschland)

2.2 Fristen zur Bewerbung & Besetzung

Die Zeitspanne zwischen Ausschreibung und Deadline der Bewerbung beträgt im Mittel $M = 52$ Tage ($SD = 71$). Allerdings fließen nur $n = 17$ Fälle in diese Analyse ein, weil das Datum der Veröffentlichung der Stellenangebote sehr oft unbekannt ist (Minimum: 9, Maximum: 303).

Etwas mehr Daten liegen zur vorgesehenen Dauer des Sichtungs- und Einstellungsprozesses vor, denn Angaben zum gewünschten Starttermin des Anstellungsverhältnisses finden sich fast immer. In vielen Fällen ($n = 50$) soll die Einstellung “asap” (as soon as possible) erfolgen. Die mittlere Dauer zwischen Ende der Deadline und Beginn der Anstellung lässt sich jedoch nur berechnen, wenn beide Daten ermittelt werden konnten. Dies gilt für $n = 77$ Anzeigen. Die Mittlere Dauer beträgt $M = 88$ ($SD = 65$) (Minimum: 12, Maximum: 374).

Für die Besetzung von Professuren wird sich naturgemäß wegen des aufwändigen Berufungsprozesses im Mittel deutlich mehr Zeit gelassen als für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Tabelle 3).

Table 3: Durchschnittliche Dauer zwischen Deadline und Beginn der Stelle nach Position in Tagen

Position	M	SD	n
WiMi	76	45	106
Professur	194	121	31

Für Bewerber:innen ist natürlich die Frage interessant, ob der Stellenmarkt saisonal schwankt. Natürlich lässt die Betrachtung von nur einem Jahr darauf kaum Rückschlüsse zu. Es scheint aber so zu sein, dass Deadlines für die Bewerbungen eher am Anfang der oder in den Semesterferien liegen. Wie in Abbildung 2 zu sehen ist, verstrichen 2020 die meisten Bewerbungsdeadlines allerdings bereits im Januar (für diese Analyse wurden nur Stellenanzeigen betrachtet, die 2020 endeten, Januar 2021 ist nicht enthalten).

2.3 Ausgeschriebene Positionen

Die Stellenanzeigen verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Positionen (Tabelle 4):

Bei den “sonstigen” Stellen handelt es sich um Stipendien, Gastprofessuren oder Honoraraufträge (für Forschung oder Lehre). Sie werden im Folgenden nicht weiter berücksichtigt.

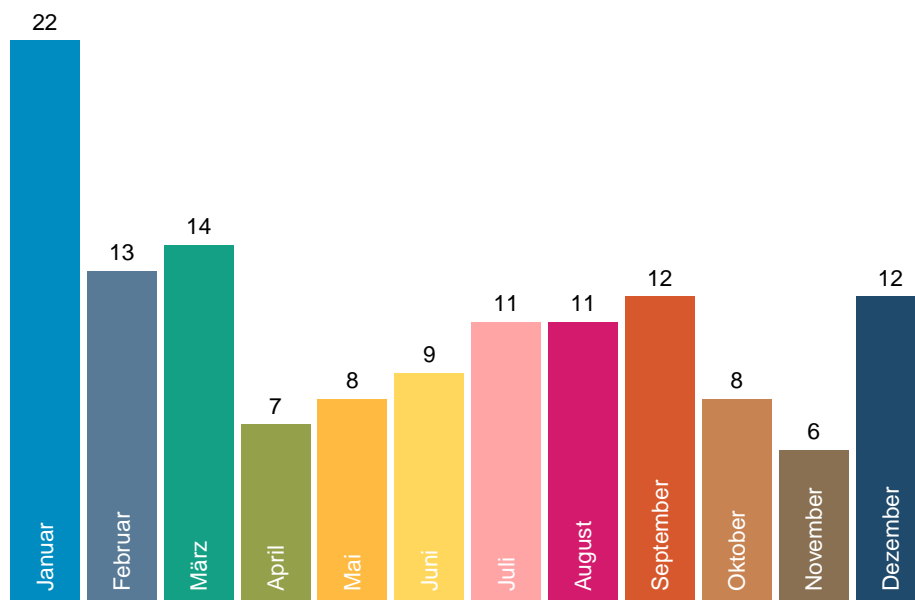


Figure 2: Stellenanzeigen im Jahresverlauf

Table 4: Ausgeschriebene Positionen im Sample

Stelle	n	Prozent
WiMi PräDoc	67	0.48
WiMi PostDoc	28	0.20
W2-Professur	12	0.09
Professur (allgemein)	11	0.08
WiMi allgemein (unklar/egal)	8	0.06
W1-Professur	5	0.04
Sonstige Ausschreibung	4	0.03
WiMi LbA	3	0.02
W3-Professur	3	0.02

2.4 Angaben zu Gleichstellung, Behinderung und Familienfreundlichkeit etc.

Viele Stellenangebote enthalten Angaben zur Gleichstellung, zu Bewerber:innen mit Schwerbehinderung oder Migrationshintergrund. Außerdem werben viele Hochschulen mit Familienfreundlichkeit und Dual-Career. Zudem werden bisweilen Angaben dazu gemacht, ob eine Stelle Teilzeit-fähig ist. Abbildung 3 zeigt getrennt für Stellenanzeigen für Professuren bzw. WiMis auf, welche Angaben zu wieviel Prozent in den Stellenanzeigen enthalten waren.

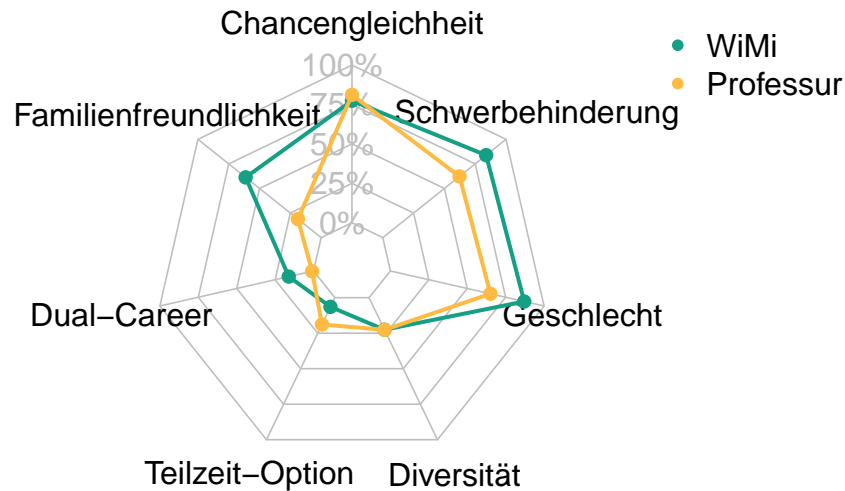


Figure 3: Angaben zur Besetzung (Professur/WiMi)

Es wird offensichtlich, dass bei Professuren die Angaben zur Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Schwerbehinderung häufiger erwähnt werden. Explizit teilzeitfähig sind die Professuren hingegen sehr selten. Auch Dual-Career-Angebote werden kaum erwähnt. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird hingegen bei WiMis häufiger hervorgehoben – jedoch ebenfalls auf niedrigem Niveau. Die Stellen sind ja ohnehin zu einem großen Anteil keine vollen Stellen.

2.5 Angaben zur Übernahme von Reisekosten

Von den 141 Stellenangeboten enthielten die allermeisten (128) keine Angabe dazu, ob die Anfahrtskosten für ein Bewerbungsgespräch übernommen werden. In 11 Fällen wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Kosten *nicht* übernommen werden. Nur in 2 Fällen (= 1.4 %) fand sich der Hinweis, dass der Arbeitgeber die Kosten der Anreise trägt.

3 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

3.1 Land

Table 5: Wissenschaftliche Mitarbeiter nach Land

Land	n	Prozent
Deutschland	81	0.76
Österreich	13	0.12
Schweiz	11	0.10
Sonstiges	1	0.01

Die folgenden Analysen beziehen sich nur auf Deutschland.

3.2 Befristungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

Die Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Deutschland wurden in der Regel befristet und unter Berufung auf das WissZeitVG ausgeschrieben. Das WissZeitVG sieht nach § 2 Abs. 1 vor, dass die Befristung mit einer (angestrebten) Qualifizierung (= Promotion oder Habilitation) begründet wird. Nach § 2 Abs. 2 sind auch Befristungen möglich, wenn die Stelle aus Mitteln Dritter finanziert wird und diese Mittel zeitlich befristet sind. Tabelle 6 gibt einen Überblick über Befristung vs. Nicht-Befristung bei den WiMi-Stellen im Sample. Wenig überraschend wird deutlich, dass Stellenausschreibungen für unbefristete Stellen quasi kaum existieren.

Table 6: Befristungen bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen

Stelle	befristet	unbefristet
WiMi allgemein (unklar/egal)	8	0
WiMi PräDoc	49	0
WiMi PostDoc	21	0
WiMi LbA	2	1

Im ganzen Sample findet sich nur eine unbefristete Mittelbau-Stelle als **Lehrkraft für besondere Aufgaben (LbA)**. Da bei LbA-Stellen keine eigene Qualifizierung vorgesehen ist, gilt für sie keine Lehrreduzierung. Außerdem können sie in der Regel zudem nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden (weil keine Qualifizierung vorgesehen ist). Dennoch findet sich im Sample auch eine Stelle als LbA, die ausdrücklich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf 3 Jahre befristet ist, und die 12 LVS aufweist. Eine Möglichkeit der Entfristung wird in der Stellenanzeige nicht erwähnt. Wie der/die Stelleninhaber:in unter diesen Bedingungen ein Qualifizierungsziel erreichen soll, bleibt offen. Die

dritte LbA-Stelle folgt anderen Befristungsregeln (außerhalb des WissZeitVG) und eine Entfristung wird angestrebt.

In 53 Prozent der befristeten Stellenangebote findet sich ein Hinweis auf die **anzustrebende Qualifikation**. Eine **strukturierte Doktorandenausbildung**, etwa im Rahmen eines PhD-Programms, wird in 18 Prozent der PräDoc-Stellen erwähnt.

Die eigene Qualifikation ist aber nicht immer der (einzige) Befristungsgrund. In 43 Prozent der Fälle findet die Beschäftigung zumindest teilweise in einem **durch Drittmittel finanzierten Projekt** statt. Dies betrifft Stellen für Promovierende geringfügig mehr als solche für Postdocs (48 gegenüber 36 Prozent), während die Stellen, bei denen die Besetzung sowohl durch eine:n Postdoc als auch eine:n Doktorand:in möglich ist, zu 38 Prozent aus Drittmitteln finanziert werden.

Die **Dauer der Befristung** für den im Stellenangebot beworbenen Vertrag beträgt zwischen 0.33 und 6 Jahren. Bei der 4-Monatsstelle handelt es sich um eine Elternzeitvertretung. Die mittlere Vertragsdauer ist $M = 3.13$ Jahre ($SD = 1.13$).

In einigen Stellenangeboten wird nach Ablauf des ersten Vertrages eine **Verlängerung** in Aussicht gestellt (Tabelle 7). Dies ist jedoch nur bei 27 Prozent der Stellenangebote für WiMis der Fall. In 2 Fällen wird sogar eine **Entfristung** des Vertrags angestrebt.

Table 7: Angaben zur Vertragsverlängerung

Angaben zur Verlängerung	n	Prozent
keine Angabe	38	0.37
Verlängerung	28	0.27
Entfristung	2	0.02
keine Verlängerung: Drittmittelprojekt	35	0.34
keine Verlängerung: Vertretung	1	0.01

Bei Stellen in Drittmittelprojekten ist es übrigens nicht so, dass hier zwangsläufig *keine* Verlängerung möglich wäre. Einige Stellenausschreibende geben explizit an, dass sie die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung anstreben (in der Regel dann ohne Angabe einer konkreten Vertragslaufzeit). Umgekehrt wird häufig aber nicht deutlich gemacht, dass bei Beschäftigung im Drittmittelprojekt nicht ohne weiteres eine Anschlussbeschäftigung möglich ist. Dies ist jedoch möglicherweise insbesondere für Berufseinsteiger:innen nicht offensichtlich.

Wenn ein Anschlussvertrag in Aussicht gestellt wird, ist dort bisweilen sogar bereits dessen mögliche Dauer angegeben. Nimmt man die Vertragsdauern von Erst- und Anschlussvertrag zu einer **Gesamtdauer** zusammen, ergeben sich

Befristungszeiten von 0.33 bis 6 Jahre. Im Mittel sind es $M = 3.56$ Jahre ($SD = 1.38$).

3.3 Vergütung

Die Vergütung wird zumindest bei Stellen in Deutschland in der Regel angegeben und sie erfolgt meist nach TV-L. Im Ausland fehlen die Angaben häufig (Österreich) oder sie lassen sich wegen höherer Lebenshaltungskosten nur unzureichend in das TVL-Schema einordnen (Schweiz). Daher bezieht sich die folgende Auswertung wieder nur auf Stellen in Deutschland (Tabelle 8).

Table 8: Vergütung der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

Gehaltsklasse	n	Prozent
keine Angabe	1	0.01
TVL-12	1	0.01
TVL-13	72	0.89
TVL-14	3	0.04
A13	4	0.05

Es ist auffällig, dass der Löwenanteil der WiMi-Stellen **nach TVL-13 bezahlt** wird. Geringere Gehälter finden sich glücklicherweise nur selten, höhere allerdings auch kaum. Von den ausgeschriebenen Post-Doc- und LbA-Stellen werden nur 3 (von 24) nach TVL-14 vergütet, in 4 zusätzlichen Anzeigen wird die Möglichkeit erwähnt, sich als Akademischer Rat auf Zeit (Gehaltsgruppe A13) anstellen zu lassen. Ein Detailblick in die Daten zeigt, dass insbesondere die Stellen, die bereits entfristet sind oder bei denen eine Entfristung angestrebt wird, auch höhere Gehaltsklassen bieten. Wird “keine Angabe” gemacht, so kann dies ein unbeabsichtigtes Versäumnis sein. Vorsicht geboten ist jedoch bei verwaltungsnahen Stellen geboten (z.B. Studiengangskoordination). Bewerber:innen sollten hier unbedingt klären, welche Eingruppierung erfolgen soll.

3.4 Stellenprozente

Tabelle 9 zeigt, dass **weniger als die Hälfte der Stellen in Vollzeit** ausgeschrieben wurden. Nichteinmal der DFG-Standard von 65% hat sich überall durchgesetzt. Nach wie vor ist es offenbar ein gangbarer Weg, gerade Prädoc-Stellen mit 50% zu besetzen. Auch die zeitgleiche Suche nach zwei (oder mehr) 50%-Doktorand:innen findet sich im Sample.

Table 9: Stellenprozente der Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Stellenprozente	n	Prozent
0.50	19	0.23
0.65	14	0.17
0.66	1	0.01
0.75	13	0.16
1.00	34	0.42

Tabelle 10 macht die Unterschiede in der nominalen Arbeitszeit zwischen Prä- und PostDoc offensichtlich. Sie zeigt die durchschnittlichen Stellenprozente für die unterschiedlichen Positionen. Für Stellen nach der Promotion hat sich erfreulicherweise in der Kommunikationswissenschaft eine nominale Arbeitszeit von 100% weitgehend durchgesetzt.

Table 10: Durchschnittliche Stellenprozente nach Position

Stelle	Durchschnittliche Stellenprozente	n
WiMi PräDoc	0.67	49
WiMi allgemein (unklar/egal)	0.81	8
WiMi PostDoc	0.99	21
WiMi LbA	1.00	3

Alternativ als Kreuztabelle:

Table 11: Kreuztabelle: Stellenprozente nach Position (WiMis)

Stellenprozente	0.5	0.65	0.66	0.75	1
WiMi allgemein (unklar/egal)	2	0	0	2	4
WiMi PräDoc	17	14	1	10	7
WiMi PostDoc	0	0	0	1	20
WiMi LbA	0	0	0	0	3

3.5 Lehrverpflichtung

Ein wichtiger Aspekt der Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ist die Lehrverpflichtung, die an die Stelle geknüpft wird. in Tabelle 12 sind die Lehrverpflichtungen für die unterschiedlichen Stellentypen abgetragen. Zur Ermittlung einer vergleichbaren Kennzahl sind nur Stellen berücksichtigt, die überhaupt eine Lehrverpflichtung beinhalten und die Lehrverpflichtung wird jeweils auf 100 Stellenprozente hochgerechnet (Beispiel: eine 50%-Stelle mit 2 LVS wäre äquivalent zu einer 100%-Stelle mit 4 LVS).

Table 12: Lehrverpflichtung nach Position

Position	M	SD	n
WiMi allgemein (unklar/egal)	6.53	1.50	5
WiMi PräDoc	4.37	2.01	12
WiMi PostDoc	4.86	0.69	7
WiMi LbA	11.33	3.06	3

Tatsächlich liegt die Anzahl der LVS, die pro Semester geleistet werden müssen erstaunlich hoch. Die reguläre Lehrverpflichtung beträgt in den meisten Bundesländern auf Qualifikationsstellen 4 LVS pro Semester (Ausnahmen bspw. Bayern, hier sind es 5 LVS). Dies liegt daran, dass es Stellenanzeigen gibt, die zwar einen Teilzeitumfang haben, aber dennoch volle LVS. Da nicht alle Stellenanbieter eine Angabe darüber machen, ob die LVS pro Semester oder pro Jahr gelten, ist die Validität dieser Variable leider zweifelhaft. Die Angabe pro Semester scheint jedoch üblich zu sein.

Abschließend ist zu bemerken, dass es im Sample auch 3 Stellen mit Drittmitelfinanzierung gibt, die LVS beinhalten.

3.6 Anforderungen und Aufgaben

In den allermeisten Stellenanzeigen für WiMis wird ein fachbezogener Abschluss gefordert (99 Prozent). Wird diese Angabe konkretisiert, wird – wenig überraschend – meist ein Abschluss in Kommunikationswissenschaft genannt, gefolgt von Medienwissenschaft und Journalistik. Tabelle 13 listet die Fächer, die häufiger als 3 Mal genannt wurden. Mehrfachnennungen innerhalb einer Stellenanzeige sind dabei selbstverständlich möglich. Neben den angrenzenden sozialwissenschaftlichen Disziplinen fällt auf, dass auch Informatik und Data Science besonders häufig vertreten sind.

Table 13: Häufigkeiten: Gewünschter Fachspezifischer Abschluss bei WiMi-Stellen

Fach	n	Prozent
Kommunikationswissenschaft	52	0.24
Medienwissenschaft	15	0.07
Journalistik	10	0.05
Informatik	9	0.04
Politikwissenschaft	8	0.04
Soziologie	7	0.03
Psychologie	6	0.03
Sozialwissenschaft	6	0.03
Data Science	4	0.02

Für die weiteren Angaben in den Stellenbeschreibungen wurden jeweils getrennt codiert, ob es sich um eine Anforderung handelt, also Erfahrungen und Fähigkeiten, die der/diejenige bereits mitbringen muss oder um Tätigkeiten/Aufgaben, die er/sie zukünftig auf der jeweiligen Stelle ausführen soll. Einen Überblick liefert Tabelle 14:

Table 14: Häufigkeiten: Nennung von Anforderungen und Tätigkeiten der WiMi-Stellen

Bereich	Anforderungen		Aufgaben	
	n	Prozent	n	Prozent
Forschungstätigkeit	64	0.80	67	0.84
Methodenkenntnisse	63	0.78	29	0.36
Administration	38	0.47	41	0.51
Inhaltliche Schwerpunkte	38	0.47	72	0.89
Lehre	34	0.42	35	0.43
Software- und Programmierkenntnisse	25	0.31	25	0.31
Eigene Drittmittelprojekte	13	0.16	12	0.15
Koordinierung Drittmittelprojekte	11	0.14	17	0.21

4 Professuren

Im Erhebungszeitraum wurden $n = 31$ Professuren über die Website der DGPK ausgeschieden. Die Verteilung der ausgeschiedenen Professuren über die Länder ähnelt dem der Anteile für die Stellenausschreibungen insgesamt (Tabelle 15). Es springt ins Auge, dass im Erhebungszeitraum keine Professur in der Schweiz ausgeschieden war, dies mag an dem ohnehin nur geringen Anteil an Stellenausschreibungen aus der Schweiz liegen.

Table 15: Professuren nach Land

Land	n	Prozent
Deutschland	24	0.77
Österreich	5	0.16
Schweiz	0	0.00
Sonstiges	2	0.06

4.1 Besoldungsgruppen

Zum Vergleich der Besoldungsgruppen werden hier wieder nur die $n =$ Professuren aus Deutschland betrachtet. Tabelle 16 offenbart, dass im Erhebungszeitraum die meisten Professuren auf W2-Level ausgeschieden wurden. Juniorprofessuren und W3 sind deutlich seltener, aber in etwa gleich häufig.

Table 16: Professuren in Deutschland nach Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe	n	Prozent
Professur (allgemein)	4	0.17
W1-Professur	5	0.21
W2-Professur	12	0.50
W3-Professur	3	0.12

In der Tabelle sind einige Stellenanzeigen als “Professur (allgemein)” ausgewiesen. Es handelt sich in diesem Fall nicht etwa um “Open-Rank”-Professuren, sondern um Anzeigen von privaten Hochschulen, bei denen eine Angabe zur Vergütung fehlt.

4.2 Juniorprofessuren

Im Erhebungszeitraum wurden 5 Juniorprofessuren (W1) in Deutschland ausgeschrieben. Von diesen war erfreulicherweise der überwiegende Anteil ($n = 4$) mit einem Tenure-Track versehen.

Die Denominationen der Juniorprofessuren sind in Tabelle 17 gelistet. Es wird deutlich, dass vor allem von den Junior-Professor:innen erwartet wird, dass sie das Feld der *Digitalen Kommunikation* abdecken.

Table 17: Denomination der ausgeschriebenene Juniorprofessuren (W1)

Hochschule	Denomination
Universität Erfurt	Kommunikationswissenschaft mit Schwerpunkt interpersonale Kommunikation im Kontext der Digitalisierung
Universität Eichstätt-Ingolstadt	Digitaler Journalismus
Universität Weimar	Digitale Ökonomie
Deutsche Sporthochschule Köln	Sportjournalismus und Öffentlichkeitsarbeit
Universität Münster	Kommunikationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Digital Media and Computational Methods

4.3 W2- und W3-Professuren

Table 18: Denomination der ausgeschriebenen Professuren (W2, W3 und private Hochschulen)

Hochschule	Besoldungsgruppe	Denomination
SRH Hochschule Heidelberg	Professur (allgemein)	Kommunikationsmanagement
Zeppelin Universität Zeppelin	Professur (allgemein)	Kommunikationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Digitale Kommunikation
Universität Zeppelin	Professur (allgemein)	Medientheorie
Universität Zeppelin	Professur (allgemein)	Kommunikationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Krisenkommunikation
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	W2-Professur	Audiovisuelle Medien und digitale Formate
Hochschule Darmstadt	W2-Professur	Technologieentwicklung in der Onlinekommunikation
Hochschule Gelsenkirchen	W2-Professur	Praxis und Theorie des Journalismus
Hochschule Osnabrück	W2-Professur	Organisationspsychologie mit dem Schwerpunkt Organisationsführung
Hochschule Osnabrück	W2-Professur	Organisationspsychologie mit dem Schwerpunkt Organisationsführung
Hochschule Würzburg-Schweinfurt	W2-Professur	Digitale Marktkommunikation und eine weitere digitale Wirtschaftsdisziplin
Technische Universität Dortmund	W2-Professur	Digitaler Journalismus/Datenjournalismus
Universität Bonn	W2-Professur	Medienwissenschaft: Digitale Medienkultur
Universität Bremen	W2-Professur	Kommunikations- und Medienwissenschaft mit dem Schwerpunkt Mediengesellschaft
Universität Bremen	W2-Professur	Kommunikations- und Medienwissenschaft mit dem Schwerpunkt Medien Governance und Plattform-Ökonomie
Universität Eichstätt-Ingolstadt	W2-Professur	Medien und Öffentlichkeit mit Schwerpunkt Migration

Table 18: Denomination der ausgeschriebenen Professuren (W2, W3 und private Hochschulen) (*continued*)

Hochschule	Besoldungsgruppe	Denomination
Universität Münster	W2-Professur	Kommunikationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Journalismusforschung
LMU München	W3-Professur	Kommunikationswissenschaft (Strategische Kommunikation und/oder im Bereich Wissenschafts-, Umwelt- und/oder Gesundheitskommunikation)
Universität Mannheim	W3-Professur	Digitale Kommunikation
Universität Paderborn	W3-Professur	Mediensysteme und Medienorganisation

4.4 Anforderungen und Aufgaben

Auch bei den Professuren wird fachliche Einschlägigkeit gefordert. Wird diese Angabe konkretisiert, meist die Kommunikationswissenschaft genannt, gefolgt von Medienwissenschaft (siehe Tabelle 19). Andere Fächer sind hier zwar auch vertreten, ein Trend lässt sich aber nicht ausmachen, da sie nur vereinzelt genannt werden (jeweils $n = 1$).

Table 19: Häufigkeiten: Gewünschter Fachspezifischer Abschluss bei Professuren

Fach	n	Prozent
Kommunikationswissenschaft	16	0.30
Medienwissenschaft	5	0.09

Für die weiteren Angaben in den Stellenbeschreibungen wurden jeweils getrennt codiert, ob es sich um eine Anforderung handelt, also Erfahrungen und Fähigkeiten, die der/die (angehende) Professor:in bereits mitbringen muss oder um Tätigkeiten/Aufgaben, die er/sie zukünftig auf der jeweiligen Stelle ausführen soll. Einen Überblick liefert Tabelle 20:

Table 20: Nennung von Anforderungen und Tätigkeiten

Bereich	Anforderungen		Aufgaben	
	n	Prozent	n	Prozent
Inhaltliche Schwerpunkte	22	0.92	24	1.00
Lehre	22	0.92	23	0.96
Forschungstätigkeit	20	0.83	20	0.83
Eigene Drittmittelprojekte	18	0.75	17	0.71
Administration	15	0.62	15	0.62
Methodenkenntnisse	15	0.62	10	0.42
Koordinierung Drittmittelprojekte	2	0.08	2	0.08
Software- und Programmierkenntnisse	1	0.04	1	0.04