

AUFSÄTZE UND BERICHTE

*Elizabeth Prommer / Margreth Lünenborg / Jörg Matthes / Ursina Mögerle /
Werner Wirth*

Die Kommunikationswissenschaft als »gendered organization«

Geschlechtsspezifische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

1 EINLEITUNG

»Nur auf dem Boden ganz harter Arbeit bereitet sich normalerweise der Einfall vor. Gewiß: nicht immer.« (Weber 1968: 590) Mit diesen Worten beschreibt Max Weber 1917 in seinem viel zitierten Vortrag »Wissenschaft als Beruf« ein neues Berufsverständnis. Nicht die göttliche Gnade des Charismas, nicht die intuitive Inspiration oder die ererbte Intelligenz werden als konstitutiv für eine erfolgreiche Tätigkeit in der Wissenschaft erkannt, sondern intellektuelle Varianten von Blut, Schweiß und Tränen, also: Fleiß, Ausdauer und Hartnäckigkeit. Webers Charakteristik bedeutet einen grundlegenden Wandel gegenüber professoralen Selbstbeschreibungen des 19. Jahrhunderts. Damit öffnet er prinzipiell das Berufsfeld für Neuzugänge: Durch »harte Arbeit« können auch Männer sozial niederer Stände in die Wissenschaft aufsteigen. Und – zumindest theoretisch – steht damit auch Frauen der Weg an die Universitäten offen. Davon jedoch war Weber noch ein weites Stück entfernt, für ihn bleibt der Hochschullehrer männlichen Geschlechts (vgl. Engler 2000: 122). Doch die Anerkennung von Leistungskriterien macht langfristig den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft fragwürdig. »Man muß nun entweder behaupten, daß Frauen weniger arbeiten und leisten als Männer und deshalb seltener Professorinnen werden. Oder man muß eine Blickrichtung wählen, die berücksichtigt, daß neben den Zauberworten ‚Arbeit‘, ‚Leistung‘, ‚Qualifikation‘ etc. immer auch noch andere Dinge zählen – wie jeder weiß, der jemals Einblicke in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Feld erhalten hat.« (Engler 2000: 123)

Um nachzuvollziehen, warum die Rekrutierung an der Spitze der Universitäten nach wie vor hochgradig geschlechtshierarchisch verläuft, erscheint es sinnvoll, die unteren

Dr. Elizabeth Prommer ist wissenschaftliche Assistentin an der Hochschule für Film und Fernsehen, Potsdam-Babelsberg. Priv. Doz. Dr. Margreth Lünenborg ist Gastprofessorin für Kommunikationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Journalismusforschung am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der FU Berlin. Prof. Dr. Werner Wirth ist ordentlicher Professor für Empirische Kommunikations- und Medienforschung, und Jörg Matthes und Ursina Mögerle sind wissenschaftliche Assistenten am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich (IPMZ).

Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter – die Promotionsphase – genauer in den Blick zu nehmen.

»Frauen in der Kommunikationswissenschaft: unterrepräsentiert – aber auf dem Vormarsch«: So optimistisch überschrieben vor mehr als zehn Jahren Romy Fröhlich und Christina Holtz-Bacha (1993) einen Beitrag über die Situation der Frauen in der kommunikationswissenschaftlichen Forschung und Lehre. Heute müssen wir konstatieren, dass dieser Vormarsch bereits auf den unteren Stufen der Hierarchie ins Stocken geraten ist. Für die Ebene der Studierenden gilt: Die Kommunikationswissenschaft gehört mit einem überwiegenden Anteil weiblicher Studierender zu den »feminisierten« Fächern (vgl. Lind 2004: 68). Sprachen Fröhlich und Holtz-Bacha im Jahr 1993 noch davon, dass man kurz davor sei, die Schwelle von 50 % weiblichen Studienanfänger zu überschreiten, ist diese inzwischen deutlich überschritten.

Je nach Universität sind zwischen 60 und 75 % der Studienanfänger weiblich (vgl. Dorer/Geiger 2002: 142). Im Durchschnitt aller Institute liegt der Frauenanteil der Absolventen in den Fächern Publizistik, Kommunikationswissenschaft, Medienwissenschaft sowie Journalistik im Jahr 2004 bei 64 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2005a: 35ff.), so dass die – zumeist – männlichen Hochschullehrer in Hörsäle voller Frauen blicken. Dieser männliche Blick auf Zuhörerinnen ist typisch für Sprach- und Kulturwissenschaften,¹ zu denen die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung auch Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft zählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2005a). Für diese Fächergruppe gilt insgesamt, dass nur jeder vierte Studierende ein Mann ist (vgl. BLK 2004, siehe Tabelle 1).

Frauenanteil der Fächergruppen: Sprach- und Kulturwissenschaft, Recht, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft sowie Bibliothekswissenschaft und Publizistik im Vergleich

Tabelle 1

	2004	2004	2004	2003
	Sprach- und Kulturwissenschaft	Recht, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft	Bibliothekswissenschaft und Publizistik	Alle Fächer
Studienabschlüsse: Frauen	75 %	50 %	67 %	48 %
Promotionen: Frauen	51 %	32 %	39 %	38 %
Habilitationen: Frauen	37 %	22 %	29 %	22 %
Mittelbau: Frauen	46 %	34 %	42 %	34 %
Professuren: Frauen	22 %	16 %	13 %	13 %
Davon C2	26 %	24 %	k. A.	18 %
Davon C3	28 %	15 %	k. A.	13 %
Davon C4	16 %	8 %	k. A.	9 %

Quellen: BLK 2003/2004 Anhang/CEWS 2005/Statistisches Bundesamt 2005a, b

¹ Zu den Sprach- und Kulturwissenschaften zählt das Statistische Bundesamt folgende Fächer: Evangelische und Katholische Theologie, Philosophie, Geschichte, Bibliothekswissenschaft und Publizistik (hierunter fallen auch Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft sowie die Journalistik), Allgemeine Literatur und Sprachwissenschaft, Altphilologie, Germanistik, Anglistik, Amerikanistik, Romanistik, Slawistik, Außereuropäische Sprachen, Kulturwissenschaft, Psychologie, Erziehungswissenschaft und Sonderpädagogik.

Betrachtet man die Studienabschlüsse in Deutschland fächerübergreifend, so liegen Frauen (48 %) und Männer (52 %) fast gleichauf; lediglich in den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil unter den Absolventen mit 20 % deutlich niedriger (vgl. BLK 2004, Anhang).

Die optimistischen Erwartungen von Fröhlich und Holtz-Bacha (1993: 527) gründeten sich auf die Hoffnung, dass die Zunahme an weiblichen Studierenden langfristig zu einer Steigerung des weiblichen Lehrpersonals führen würde. Diese Hoffnung hat sich im deutschsprachigen Raum bis heute nicht erfüllt.² Im Jahre 2005 genauso wie vor zehn Jahren ist der deutlich überwiegende Anteil der Professorenschaft in der Kommunikationswissenschaft männlich. Michael Meyen (2004: 202) formulierte es in seiner Bestandsaufnahme wie folgt: »Wer Professor für Kommunikationswissenschaft oder Journalistik werden will, sollte männlich sein und das Fach am besten in Mainz oder Berlin studieren, vielleicht auch in München oder Münster. Er sollte seine Dissertation mit etwa 30 Jahren und damit früher als seine Altersgenossen abgeschlossen haben.« Meyen weist für das Jahr 2002 einen 16-prozentigen Frauenanteil unter den Professuren in der Kommunikationswissenschaft aus. Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber dem Jahr 1990 (13 %) (vgl. Meyen 2004: 199). Elisabeth Klaus ermittelte ein ähnliches Ergebnis in ihrer Analyse der Geschlechterverteilung der Mitglieder in der DGPK. So sind unter den DGPK-Mitgliedern 17 % der Professorenschaft weiblich. Sie spricht von »Qäntchensprüngen«, um diese Entwicklung zu beschreiben (vgl. Klaus 2003: 4). Das Statistische Bundesamt (2005a) zählte für das Jahr 2004 einen Anteil der Professorinnen von 13 % in der Fächergruppe Bibliothekswissenschaft und Publizistik.³ Deutlich zeigt sich hier eine »proportionale Überrepräsentanz« (Lind 2004: 68) an Männern in einem feminisierten Fach.

Die Geschlechterverteilung in Kommunikationswissenschaft, Publizistik, Medienwissenschaft und Journalistik lässt sich mit dem Bild der Pyramide somit pointiert beschreiben: Einem breiten Fundament weiblicher Studierender steht eine sehr schmale Spitze von Professorinnen gegenüber. Der erste überproportionale Einschnitt findet dabei in der Promotionsphase statt: Frauen machen in den kulturwissenschaftlichen Fächern die Hälfte (51 %) der Promovierenden aus. Auf der nächsten Stufe, der Habilitation, stellen Frauen nur noch ein Drittel (35 %). Nur jede fünfte Professur (20 %) wird in dieser Fächergruppe von einer Frau wahrgenommen (siehe Tabelle 1). Frauen promovieren und habilitieren in Relation zu den jeweiligen Absolventinnenzahlen noch immer deutlich seltener als Männer (vgl. Lind 2004: 85).

Für unser Fach – Kommunikationswissenschaft, Publizistik und Journalistik – liegen keine einheitlichen Daten über die einzelnen Qualifikationsschritte vor. Die meisten Studien, die sich mit den Lehrenden der Kommunikationswissenschaft beschäftigen, weisen die Promotionsphase nicht explizit aus. So befragten Fröhlich und Holtz-Bacha im Jahre 1991 alle Lehrenden des Faches; darunter bildeten 77 Personen den wissen-

2 Ob die veränderte Besoldungsstruktur (Umstellung von C- auf W-Besoldung) sowie die veränderte Studienstruktur (Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge) zu einer neuen Binnendifferenzierung der Professorenschaft und damit zu einem verstärkten Zutritt von Frauen in dieses Feld führen wird, bedarf einer differenzierten Analyse in den kommenden Jahren.

3 Zu der Fächergruppe »Bibliothekswissenschaft und Publizistik« gehören laut Statistischem Bundesamt (2005a): Bibliothekswissenschaft/-wesen, Dokumentationswissenschaft, Journalistik, Medienkunde/Kommunikationswissenschaft/Informationswissenschaft und Publizistik.

schaftlichen Mittelbau als promovierte wie nicht-promovierte Mitarbeiterinnen oder Assistenten. Der Frauenanteil im Mittelbau betrug zum Zeitpunkt der Befragung 32 % (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993: 528). Zehn Jahre später weist die Analyse von Klaus unter den nicht-promovierten DGPK-Mitgliedern einen Frauenanteil von 40 % aus. Unter den promovierten Mitgliedern sind nur noch ein Viertel (27 %) Frauen (vgl. Klaus 2003: 5). Systematisch hat Johanna Dorer (Dorer/Geiger 2002: 142) die Situation in Österreich erfasst. Für die Jahre 1999/2000 zählt sie an den Instituten in Wien, Salzburg und Klagenfurt 41 % Assistentinnen, 20 % habilitierte Assistentinnen und keine einzige Frau in einem Professorenamt. In den letzten fünf Jahren ist aber mit den Berufungen von Elisabeth Klaus und Ingrid Paus-Hasebrink in Salzburg eine deutliche Veränderung eingetreten, dadurch steigerte sich der Frauenanteil von 0 auf über 25 %. Dieses Beispiel zeigt, dass in einem kleinen Fach in einem kleinen Land einzelne Berufungen prozentual sehr viel bewegen können.

Solch eine systematische Zusammenschau fehlt für die übrigen deutschsprachigen Länder. Die Analysen des Bundesamtes für Statistik können jedoch als Indikatoren gelten. Die Studienabschlüsse und Promotionen für die Fächer Publizistik, Journalistik und Medienkunde/Kommunikationswissenschaft werden jährlich geschlechterspezifisch ausgewiesen. So sind 41 % der Promovierten Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2005b). Die nächsten Qualifikationsschritte und beruflichen Positionen werden nicht mehr für die einzelnen Fächer, sondern nur noch für die Fächergruppen ausgewiesen. Demnach habilitierten sich im Jahre 2004 in der Fächergruppe Bibliothekswissenschaft/Publizistik 14 Personen, davon waren 4 Frauen (29 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2005b). Im akademischen Mittelbau sind 42 % der Beschäftigten weiblich, unter den wissenschaftlichen Hilfskräften finden sich sogar 70 % Frauen. Die Professorenschaft in dieser Fächergruppe ist zu 13 % weiblich, leider werden diese nicht weiter nach Besoldungsgruppen aufgeschlüsselt (siehe Tabelle 1). Innerhalb der Fächergruppe Bibliothekswissenschaft/Publizistik machen die kommunikations- und medienwissenschaftlichen Studiengänge unter den Studierenden den größten Anteil (75 %) aus, was ein Hinweis auf das starke Gewicht unseres Faches in dieser Gruppe ist.

Die Statistiken einzelner Universitäten bestätigen diesen Trend des schwindenden Frauenanteils mit zunehmender Qualifikationsstufe. Die Gleichstellungsbeauftragte der Freien Universität Berlin weist beispielsweise darauf hin, dass im Fach Publizistik in den Jahren 1995-1999 nur 13 % der Promotionen von Frauen eingereicht wurden (vgl. www.fu-berlin.de/f-polsoz/foerder.html, Stand: 14.4.2005). Die Universität Münster verweist in ihren Frauenförderplänen darauf, dass der Anteil der Frauen im kommunikationswissenschaftlichen Mittelbau 35 % beträgt (vgl. www.uni-muenster/reaktorat/gleichstellung/foerderplaene.html, Stand: 14.4.2005).

In der Systematik der Kultusbürokratie wird die Kommunikationswissenschaft den Sprach- und Kulturwissenschaften zugerechnet. Der Großteil der Fachvertreter rechnet sich selbst dagegen den Sozialwissenschaften zu. Die bislang vorliegenden Daten zur Geschlechterstruktur des Faches deuten darauf hin, dass in der universitären Hierarchie die geringen Frauenanteile der Sozialwissenschaften reproduziert werden. In der studentischen Nachfrage jedoch nähern sich Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft zunehmend den hochgradig feminisierten Fächern der Sprach- und Kulturwissenschaften.

Trotz jahrelanger Förderprogramme, die Frauen den Karriereweg zur Professur ebneten sollten, trotz Ausschreibungstexten für Professuren, die Frauen explizit zur Bewerbung auffordern, trotz der gesetzlichen Vorgabe, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, hat sich offensichtlich in der Personalstruktur bezogen auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz nicht viel getan. »Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität«, so hat die Soziologin Angelika Wetterer die – nicht nur in der Kommunikationswissenschaft – überwiegend wirkungslosen, »teilweise kontrafaktischen Auswirkungen der ‚traditionellen‘ Art von Frauenförderung« (Wetterer 2000: 198) beschrieben. Die Ergebnisse der Forschung zur wissenschaftlichen Karriere von Frauen machen deutlich, dass die Promotionsphase eine maßgebliche Zäsur darstellt. Überproportional verlassen Frauen während oder nach der Promotion die Universitätslaufbahn (vgl. Lind 2004: 71). In dieser kritischen Qualifikationsphase führen nach Lind (2004: 85) u. a. die mangelnde wissenschaftliche Integration von Doktorandinnen im Promotionsprozess sowie die hohe berufliche Unsicherheit, die Frauen mehr zu belasten scheint als Männer, zu einem Ausstieg aus der Wissenschaft.

Die vorliegende Analyse setzt deshalb genau an diesem Punkt an. Die Studie »Wege in die Wissenschaft« unter der Leitung von Wirth und Prommer, in deren Rahmen hier die geschlechtsspezifischen Ergebnisse präsentiert werden, ist eine Bestandsaufnahme der Situation des kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, Österreich und der Schweiz (vgl. Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005a, b). Das Kooperationsprojekt der Universität Zürich (Wirth, Mattes und Mögerle) mit der Hochschule für Film und Fernsehen in Potsdam-Babelsberg (Prommer) und der Universität Wien bzw. FU Berlin (Lünenborg) wurde durch die Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und die Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft gefördert.

In den Blick genommen wird hier die erste Qualifikationsstufe auf dem Weg in die Wissenschaft: die Promotionsphase. Forschungsleitend ist dabei die Frage, ob und in welcher Weise sich das berufliche Handeln von Frauen und Männern in diesem Prozess unterscheidet. Lassen sich eine weibliche und eine männliche Karriereplanung erkennen? Können Faktoren identifiziert werden, die Frauen auf dem Weg in die Wissenschaft strukturell und/oder inhaltlich behindern? Auf welche Weise reproduziert die Wissenschaft – hier Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft – sich selbst als »gendered organization«? Die Studie soll erste Befunde liefern zur Erklärung der fortgesetzten geschlechterhierarchischen Strukturen innerhalb von Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. Ähnlich wie in thematisch benachbarten Berufsfeldern, z. B. dem Journalismus (vgl. Lünenborg 2002), gilt offensichtlich auch für die Kommunikationswissenschaft: Eine Steigerung des Studentinnen-Anteils führt keineswegs automatisch zu mehr Promovendinnen, Habilitandinnen und letztlich zu mehr Professorinnen. Durch eine schlichte Fortschreibung der bisherigen Rahmenbedingungen in der Universität, in Forschung und Lehre sowie innerhalb der Scientific Community wird sich das Problem einer geschlechterhierarchischen Struktur nicht von allein lösen. Um jedoch über gezielte Strategien und Maßnahmen entscheiden zu können, ist mehr Wissen über die konkreten Phänomene und ihre Ursachen erforderlich.

2 THEORETISCHE ANSÄTZE ZUR ERKLÄRUNG DER GESCHLECHTERDIFFERENZ

Die Geschlechterforschung hat sich mit den Methoden und Mechanismen der geschlechtsspezifischen Selektion und Hierarchisierung im Wissenschaftsbetrieb seit den 1970er Jahren ausführlich beschäftigt. Zu unterscheiden sind dabei drei Phasen (vgl. Engler/Metz-Göckel/Zimmermann 2002: 193-195 sowie Kraus 2000): Während bis Ende der 1960er Jahre allenfalls Forschungsdefizite zu konstatieren sind bzw. von männlichen Forschern sexistische Stereotype produziert werden (vgl. Anger 1960), beschäftigen sich die Arbeiten der 1970er und frühen 80er Jahre mit dem Prozess der Integration von Frauen in die Wissenschaft. Zentral sind dabei Begriffe wie Marginalisierung oder Akkulturation (vgl. Hausen/Nowotny 1986; Clemens 1986). Analysiert und beschrieben werden hier die Schwierigkeiten der Frauen, sich im Feld der Wissenschaft erfolgreich zu platzieren. »Der Werdegang des männlichen Hochschullehrers kann als *berufliche Sozialisation* bestimmt und als Fortsetzung der typisch männlichen Sozialisation in Kindheit und Jugend gesehen werden: der Werdegang der Frau an der Hochschule wird hingegen als ein Prozeß der Akkulturation zu bestimmen sein und steht vielfach im Widerspruch zu der geschlechtstypischen Sozialisation in Kindheit und Jugend.« (Hagemann-White/Schultz 1986, zit. nach Kraus 2000: 19) Das Gros der Forschung in dieser Phase ist damit biographisch angelegt und sucht nach den individuellen Lebenswegen von Frauen in die Wissenschaft und ihren Schwierigkeiten dabei.

Mit dem Wandel der Frauenforschung zur Geschlechterforschung wendet sich der Blick. Jetzt geht es um die Probleme der Wissenschaft mit den Frauen und nicht die der Frauen mit der Wissenschaft. Frauen rücken als Subjekte und Akteurinnen in den Blickpunkt (vgl. z. B. Roloff 1998; Müller 1999). Analysiert werden die Hochschule als Organisation und die Wissenschaft als System, das beständig hierarchische Zweigeschlechtlichkeit reproduziert. Es steht nicht länger die individuelle Biographie des Forschers oder der Forscherin im Mittelpunkt, sondern die Organisationsform Hochschule, die Wissen und Macht als geschlechtsgebundene Ressource konstruiert. Mit der Analyse der Hochschule (und in noch stärkerem Maße der außeruniversitären Forschungseinrichtungen) als »gendered organizations« werden organisationssoziologische Konzepte genutzt, um die Fortschreibung geschlechterhierarchischer Strukturen zu erkennen und zu erklären. Frauen auf dem Weg in die (und durch die) Wissenschaft werden nicht länger als Opfer, Diskriminierte und Förderungsbedürftige betrachtet, sondern als sozial Handelnde in einem sozialen Feld, in dem Geschlecht als »kontextuelle Relevanzkategorie mit vielfältigen Differenzierungen« (Kuhlmann 1999, zit. n. Engler/Metz-Göckel/Zimmermann 2002: 194) wirksam wird. In dieser Tradition greifen einige aktuelle Arbeiten zurück auf Pierre Bourdieus Macht- und Kultursoziologie (vgl. Hasenjürgen 1996; Zimmermann 2000; Engler 2001). Sie interessieren sich für die soziale Praxis als klassifizierende Praxis, in der Leistung stets in Positionierung zum Anderen entworfen wird. Damit betrachten sie das soziale Feld der Wissenschaft als symbolische Ordnung, in der sozialer Status, kulturelles Kapital und Definitionsmacht verhandelt wird. Die Selbst- und Fremdzuweisung im sozialen Feld Wissenschaft erfolgt dabei durch und durch geschlechtsgebunden. Engler (2000: 145) fordert pointiert, »den Glauben an die wissenschaftliche Persönlichkeit selbst als einen Mechanismus aufzudecken, der Frauen von wissenschaftlichen Positionen verdrängt«.

Auf der Suche nach konkreten Faktoren, an denen sich differentes Handeln von

Frauen und Männern in der Wissenschaft manifestiert, entwickelt Lind (2004: 45) die »Theory of Limited Differences«. Danach sind es viele kleinere, einzelne Bausteine im weiblichen Karriereverhalten, die kumuliert einen großen Effekt auf die unterschiedlichen Karrierewege haben können. Die geschlechtsgebundene Differenz beginnt schon während des Studiums, in dem Frauen eine »schrittweise Entmutigung durch den Studienverlauf« (Lind 2004: 74) erleben. Weitergehend erscheinen differierende Rückmeldungen zur Qualität der wissenschaftlichen Arbeit von jungen Männern und jungen Frauen bereits in der frühen Phase des Qualifikationsweges bedeutsam.

Werden diese Prozesse der geschlechtsgebundenen Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit (vgl. Engler 2001) auf dem Weg zum Höhepunkt einer wissenschaftlichen Karriere – der Professur – etappenweise sichtbar, so sind sie in ihrer Grundstruktur bereits in der Eingangsphase des wissenschaftlichen Lebens erkennbar. Für Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft soll deshalb erstmalig nachgezeichnet werden, in welcher Weise sich das »doing gender« im wissenschaftlichen Werdegang realisiert.

3 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ERGEBNISSE DER STUDIE »WEGE IN DIE WISSENSCHAFT«

Die Daten der hier vorgestellten Studie entstammen einer Vollerhebung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, Österreich und der Schweiz (vgl. Wirth u. a. 2005a). Mit einem Online-Fragebogen wurden Promovierende aller kommunikations- und medienwissenschaftlichen Institute zu ihrem Weg in die Wissenschaft befragt. Im Hinblick auf die Geschlechterstrukturen interessieren dabei die Motivation, diesen Berufsweg einzuschlagen, die Art des Einstiegs, die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, die erfahrenen Diskriminierungen, die Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte und die praktische zeitliche Ausgestaltung der Arbeit. Um strukturelle Geschlechterbarrieren aufzudecken, sind Fragen nach der Einschätzung der Betreuungsqualität und den künftigen beruflichen Absichten sowie Argumente, die gegen eine Karriere in der Wissenschaft sprechen, von besonderer Bedeutung (zur Methodik und Rekrutierung der Befragten vgl. ausführlich Wirth u. a. 2005a: 324ff.).

Auf Grund der Verbreitung des Fragebogens über die kommunikations- und medienwissenschaftlichen Institute bzw. die dort tätigen Professorinnen und Professoren wurden die institutionell gebundenen Promovierenden gut, die extern Promovierenden weniger gut erreicht. Diese Differenz hat, so ist aus diversen Studien bekannt, unmittelbare Folgen für die Beschreibung der Geschlechterstruktur: »Männer promovieren überwiegend auf einer Mitarbeiterstelle, Frauen sind bei den StipendiatInnen überrepräsentiert.« (Lind 2004: 75 unter Verweis auf Bochow/Joas 1987 sowie Holzbecher/Küllchen/Löther 2002 und Stebut 2003: 97) Legt man weiterhin die Erkenntnis zu Grunde, dass besonders extern Promovierende über mangelhafte Betreuungsverhältnisse klagen und unter Isolation leiden (vgl. Holzbecher/Küllchen/Löther 2002: 146), so dürfen die vorliegenden Daten geschlechtsspezifische Differenzen beim Promotionsverhalten in der Kommunikationswissenschaft eher unter- als überschätzen.

281 von insgesamt 583 angemalten Nachwuchskräften haben den Fragebogen gültig beantwortet. Dies ist eine Ausschöpfungsquote von 53 %. Für eine geschlechtsspezifische

sche Verzerrung des Rücklaufes gibt es keine Hinweise. Unter den 281 Befragten sind 53 % Frauen und 47 % Männer. Dieser hohe Frauenanteil signalisiert eine deutliche Zunahme an promovierenden Frauen in unserem Fach gegenüber den Daten von 1991 (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993), wobei dieser Vergleich nur eingeschränkt gelten kann, da dort die Promovierenden nicht eigens ausgewiesen wurden. Auch im Vergleich zu den abgeschlossenen Promotionen in unserem Fach (Statistisches Bundesamt 2005a), die zu 41 % von Frauen absolviert werden, bedeutet dies eine deutliche Zunahme, falls alle Befragten ihr Ziel erreichen.

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich an der Hauptfrage, ob Frauen und Männer sich in ihrem Karriereweg und ihrer Karriereplanung bzw. ihrem beruflichen Handeln unterscheiden. Prinzipiell zeigt sich, dass Frauen und Männer ähnliche Motive für die wissenschaftliche Arbeit haben und ihr Antwortverhalten in vielen Punkten übereinstimmt. An einigen zentralen Punkten weisen Frauen und Männer jedoch deutliche Unterschiede auf, die im Folgenden näher beschrieben werden. Diese Unterschiede können nach der »Theory of Limited Differences« (Lind 2004: 45) der Erklärung geschlechtshierarchischer Strukturen in der Wissenschaft dienen.

Zunächst werden die soziodemographische Ausgangslage und der Einstieg in die Wissenschaft erläutert. An diesen Punkt schließt sich das Karriereverhalten und die Arbeitszufriedenheit an. Die Betreuungsqualität, der Berufswunsch »Professur« und die Gründe, die gegen diesen Beruf sprechen, werden nachfolgend untersucht. Den Abschluss bilden Aussagen zu erfahrenen Diskriminierungen und zur Quotenregelung als möglicher Lösungsstrategie.

3.1 Erste Schritte in die Wissenschaft

Auf den ersten Blick scheinen die Ausgangsvoraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere für Männer und Frauen annähernd gleich. Die befragten Frauen sind zwar im Durchschnitt ein Jahr jünger als die befragten Männer – so sind Frauen durchschnittlich 30 Jahre alt und Männer 31 Jahre –, aber ihre soziale Situation ist ähnlich. Die meisten Befragten leben in einer festen Partnerschaft (55 %) oder sind verheiratet (22 %), wobei sich Frauen und Männer hierin nicht unterscheiden.

Männliche Nachwuchswissenschaftler (20 %) haben jedoch häufiger Kinder als weibliche (14 %), das Alter der Befragten spielt dabei keine Rolle. Außerdem zeigt sich, dass Frauen mit Kindern häufiger eine halbe Stelle (50 %; n = 10) innehaben als Männer (20 %; n = 5). Die meisten Kinder der männlichen Nachwuchswissenschaftler werden von den Partnerinnen betreut (71 %), während sich Nachwuchswissenschaftlerinnen zumeist (69 %) eine andere Betreuungsmöglichkeit durch Kindergarten, Großeltern oder Babysitter suchen müssen. Der Kinderwunsch derjenigen, die (noch) keine Kinder haben, ist bei Frauen etwas ausgeprägter als bei den Männern. So geben 47 % der Nachwuchswissenschaftlerinnen an, auf jeden Fall Kinder haben zu wollen (42 % der Männer).

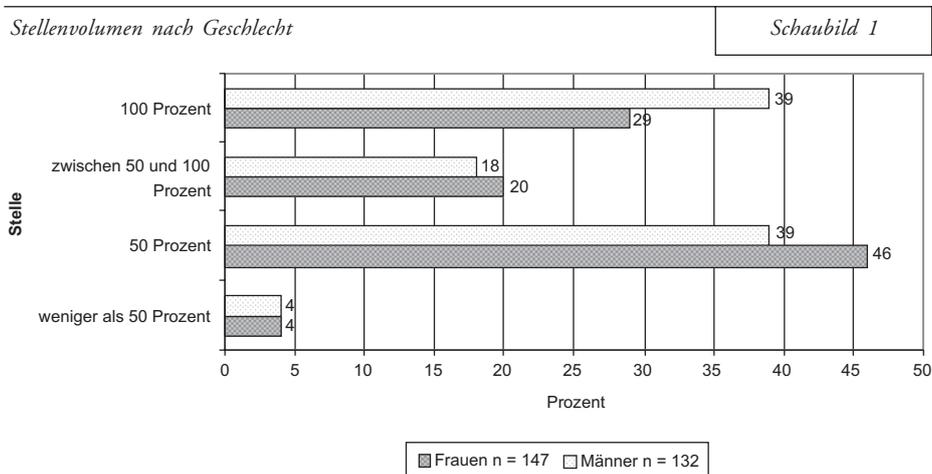
Die Wege in die Wissenschaft unterscheiden sich bei Männern und Frauen merklich. Männer haben vor der Promotion deutlich häufiger eine Stelle außerhalb der Universität innegehabt und sich erst dann für die Hochschulkarriere entschieden. Durch die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle gelangen Männer in den Mittelbau. Frauen gehen direkt nach dem Studium in die Wissenschaft und waren häufig zuvor auch als

Tutorin oder Hilfskraft tätig. Frauen wurden dabei häufiger von ihrem oder ihrer Vorgesetzten angesprochen oder empfohlen (Frauen 56 %, Männer 40 %). Betrachtet man die Mittelwerte bei der gleichen Frage, ergeben sich signifikante Unterschiede.⁴

Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Stebut (vgl. 2003: 96). Sie weist darauf hin, dass gerade der Kontakt zu anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft oder durch die enge Anbindung der Diplomarbeit an Forschungsvorhaben Frauen den Einstieg in die Wissenschaft erleichtert.

Der zweite markante Unterschied zeigt sich im Stellenvolumen, das Frauen und Männer innehaben. Insgesamt besetzen Männer häufiger ganze Stellen als Frauen. So haben 39 % der Männer (in Deutschland sogar 46 % der Männer) und nur 29 % der Frauen eine ganze Stelle inne (siehe Schaubild 1). Frauen arbeiten nicht nur auf gering dotierten Stellen, ihre Stellen sind zudem im Schnitt kürzer befristet. Für über die Hälfte der Männer (58 %) dauert die Befristung länger als zwei Jahre, während dies nur für 45 % der Frauen der Fall ist. Auch andere Untersuchungen belegen, dass Frauen im Anfangsstadium ihrer wissenschaftlichen Karriere häufig die schlechter dotierten Stellen mit den knapperen Befristungen, also die Stellen mit weniger sicheren Perspektiven innehaben (vgl. Leemann 2002: 105).

Inhaltlich lassen sich keine signifikanten geschlechtsbezogenen Differenzen in der Auswahl der Themen- und Arbeitsgebiete nachzeichnen. Frauen und Männer bearbeiten ähnliche Themen, mit dem graduellen Unterschied, dass Frauen sich häufiger mit Methoden, der Nutzungsforschung, den Gender-Studies und den AV-Medien Fernsehen und Film beschäftigen. Männer forschen häufiger im Bereich der Medien- und



⁴ In der Ergebnispräsentation gibt es unterschiedliche Darstellungen der gleichen Frage. Zum einen werden die Mittelwerte (einer 5er-Skala) verglichen, zum anderen die Häufigkeiten der zusammengefassten beiden positiven Polen (»top two«) und der beiden negativen Polen (»bottom two«) untersucht. Die Mittelwertsunterschiede sind signifikant: Frauen wurden häufiger von außen angeregt (MW = 3.4, Std. = 1.5; Männer: MW = 3.0, Std. = 1.4; t = 2.6; p < .05. Frage: »Entschluss für Uni, weil... ich von einem Hochschullehrer/in dazu angeregt wurde«).

Kommunikationstechnik. Es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der eigenen »Verortung« im Fach und der Mitgliedschaft in Fachgesellschaften.

Die wesentlichen Gründe, die dazu beitragen, an einer Universität tätig zu sein, sind für Frauen und Männer gleich. Alle interessieren sich für die Theorien und Erkenntnisse des Fachs und haben ein großes Interesse an wissenschaftlicher Forschung. Männer wie Frauen erkennen in der wissenschaftlichen Arbeit eine Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen besonders gut einzusetzen. Somit stehen intrinsische Motive klar im Vordergrund. Auch das Motiv, promovieren zu wollen, ist für Frauen wie Männer gleich wichtig.

Erste Differenzen werden sichtbar, wenn sich junge Wissenschaftlerinnen eine bessere Orientierung für eine spätere außeruniversitäre Berufswahl versprechen. Auch das Motiv »lebenslanges Lernen« nimmt bei Frauen einen höheren Stellenwert als bei ihren Kollegen ein.

In der Ausgangslage scheint die Kommunikationswissenschaft prototypisch: Auch Abele (1994) und Lind (1994: 88) erkennen bei Männern und Frauen stark übereinstimmende Motive für den Weg in die Wissenschaft. Junge Männer und Frauen *wollen* überwiegend das Gleiche, wenn sie sich für die Arbeit an der Universität entscheiden.

3.2 Karriereverhalten von Frauen und Männern

Nachdem junge Frauen und Männer ihren Weg in die Wissenschaft gefunden haben, stellt sich die Frage, ob sich ihr Karriereverhalten unterscheidet. Hierunter fassen wir den Zeitpunkt und das Ausmaß an Zielgerichtetheit beruflicher Entscheidungen, die investierten zeitlichen Ressourcen sowie die inhaltliche und zeitliche Gewichtung unterschiedlicher Aufgaben wie Lehre, Forschung und Publikationstätigkeit. Einige Autorinnen sehen die geringe Repräsentanz von Frauen in der Professorenschaft zumindest in Teilen auch in zu geringen Investitionen und Erfolgen bei der Karriereplanung begründet. So publizieren Frauen unabhängig von ihrer familiären Situation signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen (vgl. Lind 2004: 93; Brothun 1988: 332).

Die vorliegenden Befunde in der Kommunikationswissenschaft verweisen auf deutliche Unterschiede bei der Arbeitszeit, der zeitlichen Gewichtung von Tätigkeiten sowie der Publikationsleistung zwischen dem männlichen und weiblichen Nachwuchs. Die befragten Männer schätzen ihre eigene Arbeitszeit signifikant höher ein als die befragten Frauen. So arbeiten vor allem Männer auf Teilzeitstellen deutlich mehr als Frauen. Frauen auf halben Stellen arbeiten im Durchschnitt 42 Stunden und Männer 45 Stunden. Bei den Zweidrittel- oder Dreiviertelstellen arbeiten Männer (50 Stunden) gut 5 Stunden mehr als Frauen (45 Stunden). Diese Unterschiede sind signifikant. Damit arbeiten alle Befragten gut doppelt so viel, wie in ihren Arbeitsverträgen verankert ist (siehe Tabelle 2, vgl. auch Wirth u. a. 2005a).

Der Unterschied verliert sich bei den Inhabern ganzer Stellen: Männer wie Frauen arbeiten im Durchschnitt 52 Stunden. Ob die geringere Arbeitszeit der Frauen mit einer stärkeren Belastung durch familiäre Verpflichtungen zusammenhängt, lässt sich nicht eindeutig klären. Zwar haben mehr Frauen (16 %, n = 10) als Männer (11 %, n = 5) auf halben Stellen Kinder, aber die Fallzahlen sind so gering, dass solche Rückschlüsse nicht zulässig sind. Umgekehrt zeigt sich mit ebenfalls sehr geringen Fallzahlen, dass nur 4 Frauen, aber 14 Männer auf ganzen Stellen Kinder haben.

Verteilung der Arbeitszeit nach Geschlecht und Stellenvolumen						Tabelle 2
	Frau mit 50 %	Frau mit weniger als 100 %	Frau mit 100 %	Mann mit 50 %	Mann mit weniger als 100 %	Mann mit 100 %
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit inkl. Wochenende	42 h	45 h	52 h	45 h	50 h	52 h

Alle drei Post-hoc-Einzelvergleiche zwischen den jeweiligen sich in Stellenprozenten entsprechenden Geschlechtergruppen sind signifikant ($p < .01$).

Männer und Frauen teilen ihr Zeitbudget grundsätzlich ähnlich auf. Ein Unterschied ist dabei markant: Frauen investieren signifikant mehr Zeit in die Lehre als Männer,⁵ dafür investieren diese mehr Zeit in ihre Dissertation (siehe Tabelle 3). Diese Differenz spiegelt sich in dem Grad der Zufriedenheit mit der Verteilung der eigenen Arbeitszeit wider. Frauen geben an, zu wenig in ihre Dissertation und in Publikationstätigkeiten zu investieren und zu viel in die Lehre und Prüfungen.

Differenzen zeigen sich auch beim Promotionsverhalten. Zwar streben fast alle befragten Frauen und Männer (90 %) eine Promotion an, aber dies mit unterschiedlicher Zielperspektive. Alle arbeiten etwa gleich lange (20 Monate) an ihrer Doktorarbeit. Aber: Männer gehen davon aus, schneller zum Abschluss zu kommen. 44 % der Männer geben an, innerhalb eines Jahres fertig zu sein, während die größte Gruppe der Frauen (40 %) davon ausgeht, noch zwei Jahre zu brauchen. Auffällig ist außerdem, dass etwa doppelt so viele Frauen (12 %) wie Männer (6 %) angeben, noch kein Thema für ihre Doktorarbeit gefunden zu haben. Natürlich kann man aus diesen Daten keine Rückschlüsse auf das tatsächliche Erreichen der ambitionierten Pläne der Männer ziehen, da der Abschluss der Promotion noch in der Zukunft liegt. Aber zusammen mit dem Aspekt, dass Männer tatsächlich mehr Zeit in ihre Promotion investieren als Frauen, zeigt sich hier eine unterschiedliche Zielgerichtetheit.

Viele Studien weisen auf einen unterschiedlichen Publikations-Output von Männern und Frauen während der wissenschaftlichen Karriere hin (vgl. Lind 2004: 94). Auch in der Kommunikationswissenschaft finden sich dafür Belege: Männer publizieren mehr als Frauen. Dies zeigt sich vor allem in Beiträgen für Sammelbände und bei Vorträgen auf wissenschaftlichen Tagungen. So hat der männliche Nachwuchs durchschnittlich 1,8 Aufsätze in Sammelbänden publiziert und 2,7 Vorträge gehalten. Frauen haben dagegen etwas weniger Aufsätze publiziert (Mittelwert 1,3) und fast einen Vortrag weniger gehalten (Mittelwert 1,9).⁶

Auch wenn das *Wollen* bei Männern und Frauen am Beginn der wissenschaftlichen Karriere gleich ist, so zeigen sich im konkreten *Tun* doch bereits signifikante Differen-

5 Frage: »Wie verteilt sich im Semester Ihre prozentuale Gesamtarbeitszeit auf die folgenden Arbeitsbereiche? – Lehre/Betreuung/Lehrvorbereitung/Prüfungen«: Frauen: MW = 36, Std. = 14.1; Männer: MW 30, Std. = 18.4; $t = 2.3$; $p < .05$.

6 Ein t-test der Mittelwertsunterschiede ergab hier keine Signifikanzen.

Verteilung der Arbeitszeit pro Semester nach Geschlecht

Tabelle 3

	weiblich		männlich		Gesamt		t-test
	Mittelwert	SD	Mittelwert	SD	Mittelwert	SD	Signifikanz
– Lehre/Betreuung/ Lehrvorbereitung/Prüfungen	35,9	19,7	30,3	18,4	33,3	19,3	*
– Forschung bzw. Akquise von Forschungsmitteln (außerhalb der Promotion)	23,5	20,1	20,3	16,1	22,0	18,3	n.s.
– Verwaltungsaufgaben/ Gremientätigkeit	19,0	14,0	18,0	12,0	18,0	13,0	n.s.
– direkte Arbeit an der Promotion	18,7	14,1	21,4	17,9	20,0	16,1	n.s.
– Publikationstätigkeiten	11,1	8,1	12,2	8,3	11,7	8,2	n.s.
– Besprechungen mit Kollegen, Vorgesetzten	10,9	7,4	10,7	6,7	10,8	7,1	n.s.

* $p < .05$

zen. Kommunikationswissenschaftlerinnen verhalten sich dabei ähnlich wie ihre Kolleginnen anderer Disziplinen. Handelt es sich um individuelle Defizite, oder führen strukturelle Schwächen zu diesen Unterschieden?

3.3 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

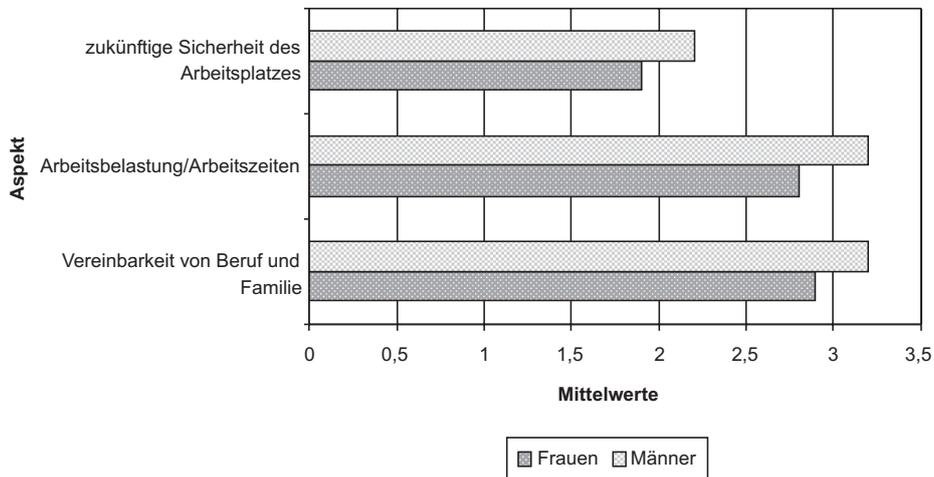
Im Fragebogen wurde zum einen nach der Wichtigkeit verschiedener Aspekte des Berufslebens, zum anderen nach der Zufriedenheit mit diesen Aspekten gefragt. Grundsätzlich schätzen Männer und Frauen dieselben Aspekte des wissenschaftlichen Berufslebens: Wichtig sind ihnen die Arbeitsinhalte, das Klima am Arbeitsplatz und die gesellschaftliche Anerkennung. Hier werden lediglich geringfügige Unterschiede sichtbar: Die wichtigsten und die unwichtigsten Aspekte werden von den Geschlechtern leicht unterschiedlich positioniert: So ist Männern das Einkommen etwas wichtiger als Frauen. Frauen räumen dafür den Arbeitsinhalten eine noch höhere Bedeutung ein, als es ihre Kollegen tun.

Bei der Zufriedenheit mit diesen Aspekten zeigt sich ein differenzierteres Bild. Sowohl Frauen als auch Männer sind vor allem mit der freien Zeiteinteilung und den Arbeitsinhalten der wissenschaftlichen Karriere sehr zufrieden.⁷ Bei den Aspekten »Flexibilität in der Zeiteinteilung«, »Arbeitsinhalte«, »Klima am Arbeitsplatz«, »konkrete Arbeitsbedingungen«, »neben der Tätigkeit persönlichen Interessen nachgehen«, »Mitsprachemöglichkeit bei wichtigen Entscheidungen«, »Einkommen« sowie »berufliche Aufstiegsmöglichkeiten« lassen sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede zwischen den Geschlechtern finden.

⁷ Siehe dazu ausführlicher Wirth u. a. (2005a: 330ff.).

Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Geschlecht

Schaubild 2



Die Unzufriedenheiten liegen bei beiden Geschlechtern begründet in der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in der hohen Arbeitsbelastung (siehe Schaubild 2). Dies wird aber von Frauen deutlich negativer bewertet als von Männern. Die mangelnde Sicherheit der beruflichen Perspektive scheint Frauen ebenfalls mehr zu belasten als Männer. So sind 72 % der befragten Frauen mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes unzufrieden und 47 % mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Männer sind nur zu 35 % unzufrieden mit den Aufstiegsmöglichkeiten und ebenfalls seltener mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes (64 %). Auch die Arbeitsbelastung an Hochschulen wird von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet. Damit sind 40 % der Frauen unzufrieden und lediglich 30 % der Männer. Insgesamt sind Männer in der Summe zufriedener mit ihrer Arbeit als die Frauen. Ein Vergleich der Mittelwerte bei den Items »Vereinbarkeit von Familie und Beruf«, »Sicherheit des Arbeitsplatzes« und »Arbeitsbelastung« bestätigt dieses Bild.⁸ Die Mittelwerte von Männern und Frauen sind jeweils signifikant unterschiedlich.⁹ Frauen bewerten damit die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft kritischer als Männer.

3.4 Zufriedenheit mit der Betreuung

Die Qualität der Betreuung bei der wissenschaftlichen Arbeit erweist sich als zentrale Größe sowohl für die Arbeitszufriedenheit als auch die Leistungsfähigkeit des wissen-

⁸ Hierbei handelt es sich um eine unterschiedliche Darstellung der gleichen Frage. Zum einen wurden die Mittelwerte (einer 5er-Skala) verglichen, zum anderen die Häufigkeiten der zusammengefassten beiden positiven Pole als »zufrieden« und der beiden negativen Pole als »unzufrieden« untersucht.

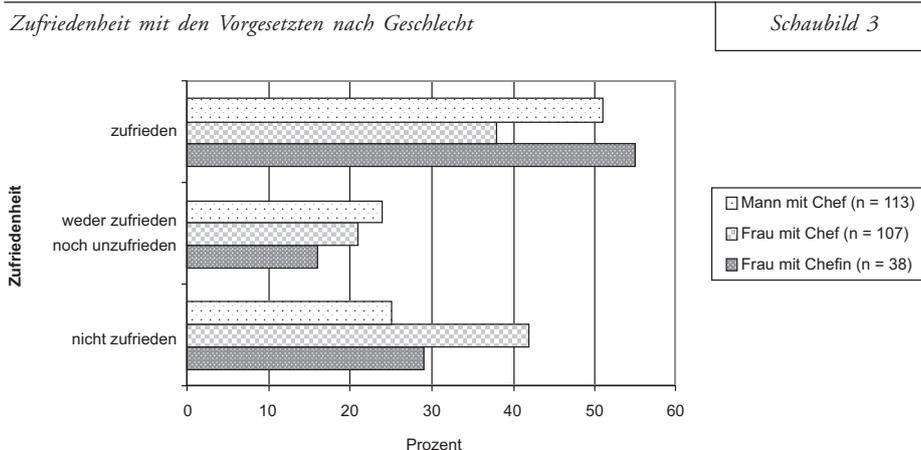
⁹ Frage: »Inwieweit sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Tätigkeit zufrieden? – Zukünftige Sicherheit des Arbeitsplatzes«: Frauen: MW = 1,9, Std. = 1,1; Männer: MW = 2,2, Std. = 1,2; $t = 2,1$; $p < .05$. »– Vereinbarkeit von Beruf und Familie«: Frauen: MW = 2,9, Std. = 1,2; Männer: MW = 3,2, Std. = 1,2; $t = 2,6$; $p < .05$. »– Arbeitsbelastung/Arbeitszeiten«: Frauen: MW = 2,8, Std. = 1,1; Männer: MW = 3,2, Std. = 1,1; $t = 2,5$; $p < .05$.

schaftlichen Nachwuchses (vgl. Matthes/Wirth/Mögerle in Druck). So bemisst sich die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt hochgradig danach, wie zufrieden der Nachwuchs mit der Betreuung durch Doktorvater oder -mutter ist (Pearsons Korr. 0,54). Dieser enge Zusammenhang lässt es viel versprechend erscheinen, das Arbeitsverhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden bzw. Vorgesetzten genauer zu betrachten.

Im Verhältnis von Doktorandin und Doktormutter bzw. -vater zeigen sich vielfältige geschlechtsgebundene Phänomene. Der Prozess des Promovierens lässt sich somit als spezifische Form des »doing gender« charakterisieren. In etwa entsprechend ihrem Anteil bei den Professuren (17 %) treten Professorinnen als Betreuerinnen von Promotionen auf: Rund 20 % der Befragten werden von Frauen betreut. Folglich promovieren heute vier von fünf Nachwuchskräften bei einem Doktorvater.

Dabei scheinen geschlechtergleiche Arbeitsbeziehungen gezielt gesucht zu werden: Professorinnen stellen häufiger Frauen als Mitarbeiterinnen ein. So haben 26 % der Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Chefin, nur 14 % der jungen Männer arbeiten bei einer Professorin. Die befragten Frauen bewerten die Betreuungsqualitäten ihrer Vorgesetzten nach Geschlecht sehr unterschiedlich (siehe Schaubild 3): Junge Wissenschaftlerinnen fühlen sich von ihren männlichen Vorgesetzten schlechter betreut als die befragten Männer. Diejenigen Frauen, die eine Chefin haben, fühlen sich demgegenüber wesentlich besser betreut. So sind 55 % der weiblichen Befragten mit der Betreuung durch ihre Chefin zufrieden, während nur 38 % der Frauen mit ihrem männlichen Vorgesetzten zufrieden sind. Dem stehen 42 % der Frauen gegenüber, die mit der Betreuung durch ihren Chef eindeutig unzufrieden sind. Bei den männlichen Befragten spielt das Geschlecht des Vorgesetzten bei der Zufriedenheit keine Rolle. So sind 51 % mit ihrem Chef zufrieden und 50 % (n = 9) mit ihrer Chefin. Hier muss einschränkend erwähnt werden, dass die Fallzahl (18 Personen) der männlichen Nachwuchskräfte mit einer Doktormutter sehr klein ist und die Ergebnisse für diese Gruppe lediglich als Tendenz zu interpretieren sind.

Vergleicht man mit einem t-Test die Mittelwerte der Zufriedenheit, dann bestätigen sich diese Ergebnisse durch signifikante Unterschiede. Der Mittelwert der Zufrieden-



heit mit einer Betreuerin liegt bei 3.4 (Std. 1.2), die Zufriedenheit mit einem Betreuer bei 2.9 (Std. 1.2) ($t = 2.2$; $p < .05$).

Inhaltlich sehen Frauen die Betreuungsdefizite ihrer Chefs vor allem im Bereich des »Netzwerks« und der Karriereplanung. Frauen erleben wesentlich seltener Rückendeckung durch ihre Chefs als männliche Promovenden. Sie bemängeln, seltener anderen wichtigen Fachpersonen vorgestellt und seltener in der Karriereplanung beraten zu werden.

Zufriedenheit mit den Vorgesetzten konkret

Tabelle 4

	Frau mit Chefin (n = 38)	Frau mit Chef (n = 107)	Mann mit Chefin (n = 18)	Mann mit Chef (n = 113)
Mein/e vorgesetzte/r Professor/in ...	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
stellt wichtige Kontakte zu anderen Fachpersonen her.	3,1	2,3 ^a	(3,3)	2,8 ^b
regt mich an, auf Tagungen zu gehen.	3,7 ^a	2,6 ^b	(3,0)	3,0
berät mich bezüglich meiner beruflichen Karriere.	2,7 ^b	2,0 ^a	(2,8)	2,6 ^b
gibt mir didaktische Tipps für die Lehre.	2,6 ^a	1,7 ^b	(2,3)	2,2
gibt mir Rückendeckung, wenn mal etwas nicht so gut läuft.	3,9 ^{ac}	3,0 ^b	(3,9)	3,7 ^c

Mit unterschiedlichen Buchstaben gekennzeichnete Zahlen unterscheiden sich signifikant ($p < .05$). Die Zahlen zu »Mann mit Chefin« sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorbehalt zu interpretieren und daher in Klammern gesetzt.

Lind (1994) zählt dieses Phänomen zu den subtilen Diskriminierungen. Wissenschaftlerinnen werden häufiger aus Informationsnetzwerken oder dem »inner circle« um den Chef ausgeschlossen (vgl. Matthies u. a. 2001). Relevante Ressourcen bleiben damit Männern vorbehalten.

Interessanterweise verstärkt ein Chef das Gefühl, in spezifischen Bereichen schlecht betreut zu sein, deutlich (siehe Tabelle 4). Am besten in Netzwerke eingebunden fühlen sich nämlich Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer Chefin¹⁰ und am schlechtesten Frauen mit einem Chef. Chefinnen regen ihre Mitarbeiterinnen deutlich häufiger an, an Tagungen teilzunehmen, und geben ihnen öfter didaktische Tipps. Sie beraten alle ihre Mitarbeiter/innen in Fragen ihrer beruflichen Karriere besser und stärken ihnen den Rücken in schwierigen Zeiten. Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass das

¹⁰ Die Ergebnisse für Männer mit einer Chefin sind auf Grund der geringen Fallzahlen unter Vorbehalt zu betrachten.

Networking hochgradig geschlechtsgebunden erfolgt.¹¹ Mit diesen Erfahrungen stehen Nachwuchswissenschaftlerinnen der Kommunikationswissenschaft nicht alleine da. Die positiven Erfahrungen in der Betreuung durch Professorinnen können diese Defizite nur teilweise kompensieren. Die Kräfteverhältnisse zwischen Professorinnen und Professoren sind dafür zu ungleich verteilt.

Die Ergebnisse zeigen allerdings, dass nicht alle Chefs ihre Mitarbeiterinnen schlecht betreuen; immerhin sind etwa ein Drittel der Frauen (38 %) mit ihren Chefs zufrieden und 29 % (n = 11) der Frauen mit ihrer Chefin unzufrieden. Dennoch ist unübersehbar, dass geschlechtsgebunden spezifische Betreuungsqualitäten und -defizite auftreten. Sie verstärken die ungleichen Chancen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

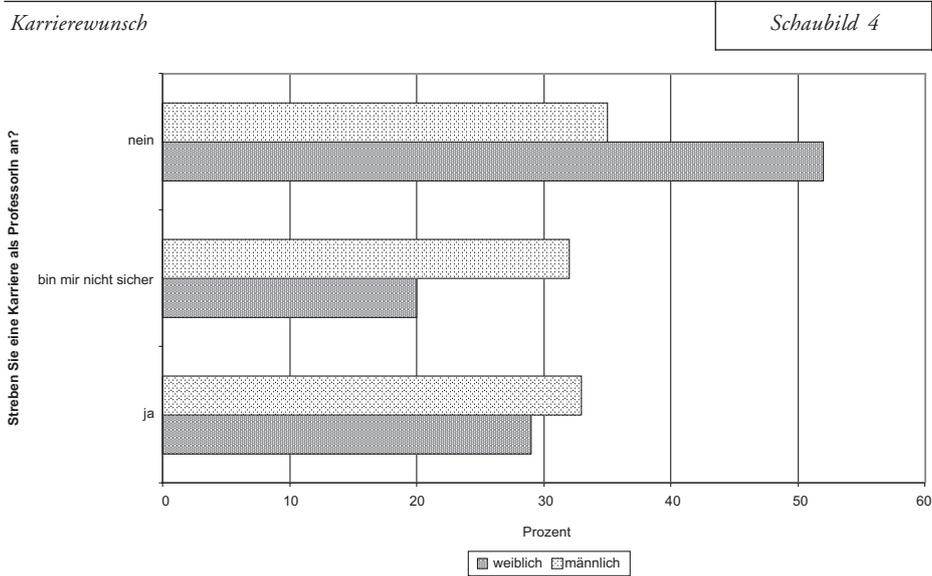
Es zeigt sich, dass Frauen besonders mit ihrer Betreuung durch die Professoren unzufrieden sind. Die Betreuungssituation ist jedoch eng mit der Karriereplanung verbunden. So wie gut betreute Nachwuchswissenschaftler mit ihrer beruflichen Situation alles in allem zufriedener sind (Pearsons Korr. .55), wirkt sich die Qualität der Betreuung auch auf den Berufswunsch aus (vgl. auch Matthes/Wirth/Mögerle in Druck). Betreuung und der Berufswunsch »Professor/in« korrelieren negativ miteinander. Jemand, der oder die sich schlecht betreut fühlt, traut sich weniger zu, eine Karriere als Professor/in zu planen (Pearsons Korr. 0,21).

3.5 Karriereplanung und Karrierewunsch

Eine der zentralen Fragen der Studie beschäftigt sich mit den Berufswünschen der Nachwuchswissenschaftler. Ein möglicher Weg liegt in der Wissenschaft und dem Ziel, Professor oder Professorin zu werden. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern (siehe Schaubild 4). Gleich viele Frauen (29 %) wie Männer (33 %) streben zwar eine Karriere als Professor oder Professorin an. Bei den Frauen schließt jedoch gleichzeitig mehr als die Hälfte (52 %) diesen Weg klar aus. Männer dagegen halten sich die Türen noch offen: Ein Drittel (32 %) »spielt mit dem Gedanken«. Ein weiteres Drittel (35 %) lehnt diesen Weg ab. Frauen schließen diesen Weg nicht nur für sich aus, sondern sind auch weniger zuversichtlich, dieses Ziel überhaupt erreichen zu können. So schätzen Männer ihre Chancen, Professor zu werden, signifikant besser ein als Frauen.¹² Doppelt so viele Männer (22 %) wie Frauen (11 %) gehen davon aus, dass sie das Berufsziel Professor auch erreichen werden. Insgesamt bewerten jedoch sowohl Männer als auch Frauen ihre Zukunftsperspektiven eher skeptisch. Knapp die Hälfte aller Befragten (46 %) bewerten ihre Chancen als gering. Frauen machen sich dabei

11 Keine Geschlechtsunterschiede finden sich allerdings bei den Betreuungsaspekten »Anregung zu Vorträgen«, »Unterstützung bei Publikationsaktivität«, »Unterstützung bei Dissertation«, »Rückmeldung über eigene Arbeit«, »Kritik an eigener Arbeit«, »Durchführen von Forschungskolloquien«, »Anregung des wissenschaftlichen Austausches innerhalb des Lehrstuhles«, »inhaltlicher Input für eigene Arbeit«, »Einholen können von wichtigen Informationen«, »Berücksichtigung von Autorenreihenfolgen«, »Schutz vor zu viel Arbeit«, »Bemühung um gutes Klima«, »Achten auf Zeitplan für die Promotion«, »Anregungen zu Weiterbildungen«, »Durchführung von Mitarbeitergesprächen«, »Unterstützung beim Zeitmanagement«, »Anregung zum internationalen In-Erscheinung-treten« sowie »Freiheiten lassen für eigene wissenschaftliche Interessen«.

12 Frage: »Wie gut schätzen Sie Ihre Chancen ein, einmal Professor oder Professorin zu werden?« Frauen: MW = 2,4, Std. = .7; Männer: MW = 2,7, Std. = .8; t = 2,1; p < .05.



deutlich mehr (besorgte) Gedanken über ihre berufliche Zukunft. Etwa zwei Drittel der Männer (65 %) und vier Fünftel der Frauen (81 %) denken oft darüber nach, wie sich ihre berufliche Zukunft gestalten wird.¹³

Die Rangfolge der Gründe, die gegen eine Hochschulkarriere sprechen, ist für Männer und Frauen im Wesentlichen gleich (siehe Tabelle 5). Dagegen sprechen die unsicheren Aussichten, die starren universitären Hierarchien und die lange Karrieredauer, verbunden mit zahlreichen Hürden. Deutliche und signifikante Unterschiede gibt es bei der Bewertung der »Familienfeindlichkeit« einer Hochschulkarriere. Für Frauen sprechen die hohe Arbeitsbelastung, die Aufopferung des Privatlebens und die Unverträglichkeit mit einem Kinderwunsch stärker gegen eine Berufsplanung in der Wissenschaft. Außerdem werden sie von der langen Karrieredauer und den starren Hierarchien noch mehr abgeschreckt als Männer.

Die lange Karrieredauer hält 54 % der Frauen ab, die geringen Chancen und die starren Hierarchien jeweils zwei Drittel. Besonders bei den Items zur Verbindung von Familienleben und Beruf unterscheiden sich Männer und Frauen deutlich. So fühlen sich 45 % der Frauen und nur 24 % der Männer durch die Unverträglichkeit mit der Familienbildung abgeschreckt, auch die Aufopferung des Privatlebens (43 % der Frauen und 24 % der Männer) und die hohe Arbeitsbelastung (36 % der Frauen und 17 % der Männer) fallen negativ ins Gewicht.

Wie zuvor dargestellt erweist sich, dass Betreuung und Karrierewunsch negativ miteinander korrelieren: Wer sich schlecht betreut fühlt, strebt eher keine Karriere an der Hochschule an. Ebenfalls negativ korrelieren Berufswunsch und die allgemeine berufliche Zufriedenheit (Pearsons Korr. -.17). Wer unzufrieden ist mit der Situation an der Hochschule, der möchte auch nicht Professor werden. Strukturelle Ungleichheiten füh-

13 Frage: » Wie oft denken Sie darüber nach, wie sich Ihre berufliche Zukunft gestalten wird?« Frauen: MW = 4.2, Std. = 1.0; Männer: MW = 3.8, Std. = 1.0; t = 3.1; p < .005.

Gründe, die vom Weg zur Professur abhalten

Tabelle 5

	Geschlecht				t-Test
	weiblich		männlich		
	<i>Hält mich ab</i>		<i>Hält mich ab</i>		Signifikanz
	%	MW	%	MW	P
zu geringe Chancen, schlussendlich auch eine Professur zu bekommen	66	3,8	46	3,2	**
zu starre Hierarchien an Universitäten	64	3,7	46	3,2	*
zu lange Karrieredauer	54	3,4	39	2,9	*
Unverträglichkeit mit Familien- bzw. Kinderwunsch	45	3,0	24	2,4	**
damit ist eine Aufopferung des Privatlebens verbunden	43	3,1	24	2,4	**
zu hohe Arbeitszeitbelastung an Universitäten	36	2,8	17	2,3	*

* $p < .05$; ** $p < .005$

ren ebenfalls dazu, diesen Karriereweg eher abzulehnen (Pearsons Korr. -.16). Je weniger bezahlte Arbeitszeit mit der Stelle verbunden ist, desto weniger möchten die Befragten Professor/in werden. Wer also nur eine halbe Stelle hat, lehnt diesen Berufsweg eher ab.

Offensichtlich hängt der Karrierewunsch »Professur« stark mit dem individuellen Betreuungserlebnis durch den oder die Vorgesetzten und mit der individuellen Arbeitssituation zusammen. Auch das persönliche, gleichgeschlechtliche Vorbild scheint wichtig zu sein. Haben Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Chefin, so steigt der Anteil derjenigen, die Professorin werden wollen, auf 43 % an.

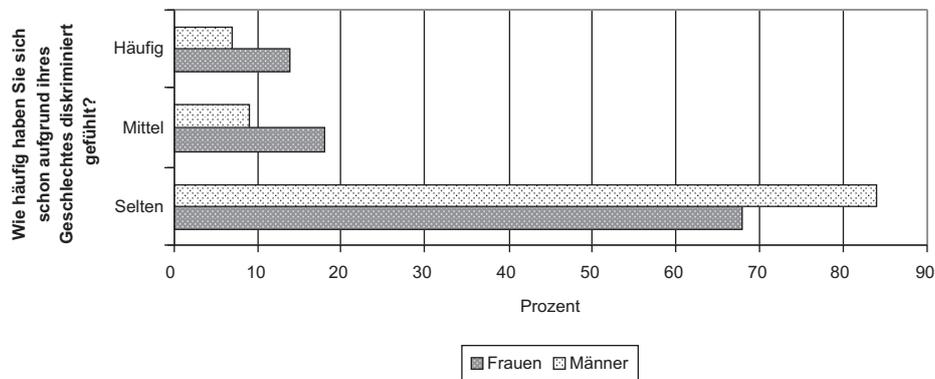
Wenn es darum geht, den Anteil von Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Hierarchie zu erhöhen, so zeigt sich hier deutliches Entwicklungspotenzial: Junge Frauen, die hoch motiviert in die wissenschaftliche Arbeit eingestiegen sind und nun eine unterstützende, kontinuierliche Betreuung ihrer wissenschaftlichen Arbeit und eine Begleitung beim Entree in die Scientific Community benötigen.

3.6 Diskriminierung und Quotierung

Die formalen Zugangsbarrieren für Frauen in der Wissenschaft sind seit langem abgeschafft, direkte und offene Diskriminierungen sind heute seltener anzutreffen als noch vor einigen Jahrzehnten. An die Stelle von Abwertungen und Ausgrenzungen treten subtilere Mechanismen. Diese werden auch in der Kommunikationswissenschaft wahrgenommen. Auffällig, wenngleich nicht wirklich erstaunlich, sind die Unterschiede zwischen Promovendinnen und Promovenden bei der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und der Favorisierung einer Quotenregelung. Auf die Frage, ob die Befragten schon einmal wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden seien, geben zwei Drit-

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

Schaubild 5

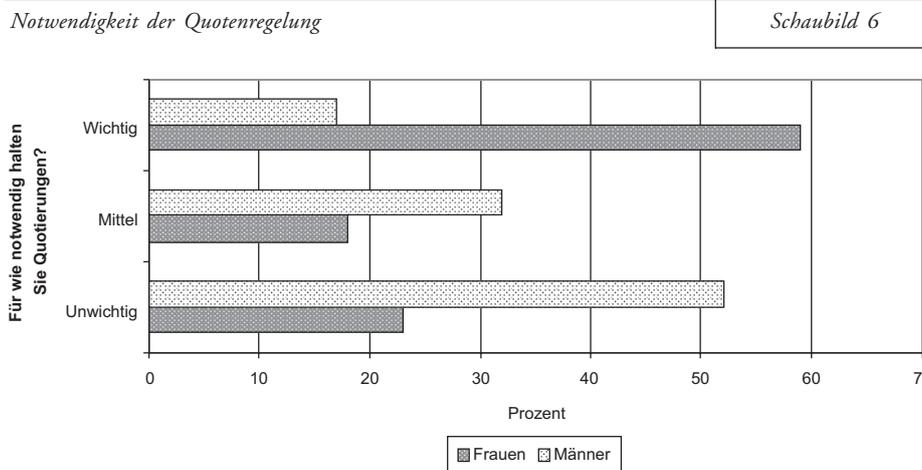


tel (68 %) der Frauen und über vier Fünftel (84 %) der Männer an, dies sei selten oder gar nicht vorgekommen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass ein Drittel (32 %) der Frauen sich schon einmal auf Grund ihres Geschlechtes stark (14 %) oder teilweise (18 %) diskriminiert gefühlt haben (siehe Schaubild 5). Die Mittelwerte von Männern und Frauen unterscheiden sich hochgradig signifikant.¹⁴

Angesichts der zugespitzten Fragestellung, die auf konkretes eigenes Erleben abzielt, halten wir dies für hohe Werte. So berichten Befragungen von Wissenschaftlerinnen (vgl. Lind 2004: 100f.; Matthies u. a. 2001: 19) von der Schwierigkeit, Diskriminierungen überhaupt zu erfassen. Zwei Aspekte spielen hier eine Rolle, zum einen das so genannte »Diskriminierungsparadoxon« (Lind 2004: 104), zum anderen die Tatsache, dass Diskriminierungen heute eher subtil bzw. statistisch und strukturell stattfinden. Das Diskriminierungsparadoxon bringt zum Ausdruck, dass viele Wissenschaftlerinnen das Phänomen Diskriminierung grundsätzlich kennen, es aber nicht auf ihre eigene Lebens- und Arbeitssituation angewendet wissen wollen. Sie sind zwar überzeugt davon, dass Frauen im Allgemeinen mehr leisten müssen als Männer, um das Gleiche zu erreichen, sehen jedoch sich selber nicht davon betroffen (vgl. Mohr 1987, nach Lind 2004: 104). Erklärt wird dieses Paradoxon zum einen damit, dass die befragten Frauen nicht selbst zu einer diskriminierten Gruppe gehören wollen, da keine Wissenschaftlerin sich selbst in der Öffentlichkeit als wenig anerkannt, diskriminiert und isoliert sehen wolle (vgl. Matthies u. a. 2001: 19). Zum anderen gehöre das Herausstellen der eigenen Nicht-Diskriminierung zum sozialen Handeln bzw. Identitätsmanagement, um innerhalb des sozialen Systems Wissenschaft, das auf Objektivitätsidealen basiert und damit subjektgebundene Diskriminierungen negiert, erfolgreich agieren zu können (vgl. Greenen 2001, nach Lind 2004: 105).

Von statistischer oder struktureller Diskriminierung ist zu sprechen, wenn der prozentuale Zugang von Männern und Frauen zu gesellschaftlichen Ämtern und beruflichen Positionen nicht im gleichen Maße gewährleistet ist (vgl. Höppel 2002, nach Lind

14 Frage: »Wie stark fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert?« Frauen: MW = 2.1, Std. = 1.2; Männer: MW = 1.5, Std. = 1.0; $t = 4.3$; $p < .001$.



2004: 101). Dies ist eindeutig in der Kommunikations- und Medienwissenschaft der Fall, wenn wir die Relation zwischen Studentinnen und Professorinnen in unserem Fach betrachten. Die Mechanismen dieser Form der Diskriminierung sind subtil und empirisch schwer zu fassen, darunter fällt beispielsweise der Ausschluss aus Informationsnetzwerken oder dem »inner circle« um den Chef (vgl. Matthies u. a. 2001).

Besonders deutlich wird die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Frage nach der Notwendigkeit einer Quotierung (siehe Schaubild 6). Diese halten weit über die Hälfte der befragten Frauen (59 %) für dringend notwendig und weitere 18 % für teilweise notwendig. Nur 23 % halten sie für überflüssig. Ganz anders die Männer: Sie halten dieses Instrument zur Gleichstellung im Wesentlichen für nicht notwendig (52%).¹⁵ Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass Frauen die statistische und strukturelle Benachteiligung wahrnehmen und eine Quotenregelung als geeignetes Instrumentarium zur Beseitigung dieser Barrieren sehen. Selbst wenn sie sich persönlich eher selten betroffen sehen, so erkennen sie Frauen als strukturell Benachteiligte.

4 ZUSAMMENFASSUNG UND INTERPRETATION

Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Ergebnisse der Studie »Wege in die Wissenschaft«, so zeigen sich zum einen strukturelle und zum anderen individuelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Strukturell unterscheiden sich Männer und Frauen darin, dass Frauen die schlechter dotierten und kürzer befristeten Stellen haben. Außerdem werden Frauen von ihren Vorgesetzten schlechter betreut als Männer, sie werden seltener in Netzwerke eingebunden und seltener bezüglich ihrer Karriere beraten und unterstützt. Die Strukturen der Hochschule werden von Frauen als familienfeindlich bewertet, und sie stehen deshalb der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kritischer gegenüber.

¹⁵ Frage: »Für wie notwendig halten Sie Quotierungen?« Frauen: MW = 3.6, Std. = 1.3; Männer: MW = 2.4, Std. = 1.2; $t = 7.8$; $p < .001$.

Individuelle Unterschiede im Karriereverhalten zeigen sich darin, dass Frauen häufiger einen äußeren Anstoß hatten, den Hochschulweg zu gehen, dass sie geringfügig weniger Zeit in die Karriere investieren sowie ebenfalls geringfügig weniger publizieren. Ihre Arbeitszeit verteilen sie eher zugunsten der Lehre als zugunsten der Promotion. Sie wirken dadurch weniger zielgerichtet als die befragten Männer. Frauen lassen sich außerdem eher von einer Hochschulkarriere abschrecken. Gründe dafür sind die starren Hierarchien, die lange Karrieredauer, die Aufopferung des Privatlebens und die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf. Es zeigt sich auch, dass diejenigen Frauen, die nach einer Professur streben, die besser dotierten Stellen haben. Ganz anders diejenigen Frauen, die das Berufsziel Professur ausschließen: Sie haben die geringsten Stellenprozente unter den Frauen.

Leisten und arbeiten nun Frauen wirklich weniger? Sind sie damit unstrategischer in ihrer Karriereplanung und deshalb »selber schuld«, wie eine mögliche Interpretation der Ergebnisse lauten könnte?

Die organisationssoziologische Betrachtung liefert einen anderen Blickwinkel. Sie zielt darauf ab, systemische Zusammenhänge in einem gesellschaftlichen Gefüge wie der Universität nicht allein subjektbezogen erklären zu wollen, sondern das »doing gender« als Zusammenspiel von Struktur und Handlung zu begreifen. So führen die Strukturen an Hochschulen und die strukturellen Unterschiede zwischen Männer und Frauen zu einem individuell unterschiedlichen Verhalten von Frauen und Männern. Besonders deutlich zeigt sich dies in der Einschätzung der Verbindung von Beruf und Familie in der Wissenschaft. Leemann (2002: 48) sieht in der Familienfeindlichkeit von Wissenschaft einen Grund für die vermeintliche unstrategische Karriereplanung von Frauen. Wie oben beschrieben, war für die Frauen häufiger ein Anstoß von außen – beispielsweise durch eine Empfehlung – notwendig, um den Einstieg in die Wissenschaft zu wagen. Männer sind eindeutig zielorientierter und planen ihre Karriere strategischer, das legen ihre Publikationstätigkeit und ihre Zielstrebigkeit bei der Promotion nahe. Nach Leemann antizipieren Wissenschaftlerinnen die Probleme oder die Unmöglichkeit einer Vereinbarung von wissenschaftlicher Laufbahn und Kinderwunsch. Die Einbeziehung der Unwägbarkeiten führt zu einer augenscheinlichen »Ungeplantheit« ihrer Karriere und lässt Frauen als weniger stringent und zielstrebig erscheinen. Doch damit reagieren Frauen nur auf relative Diskontinuitäten in der Erwerbsarbeit, die Mutterschaft und Familie in den Lebensläufen provozieren (vgl. Leemann 2002: 48). Biografisch gesehen fallen die Qualifizierungsphase und die Phase der Familiengründung für viele Frauen zusammen. Zwar zeigen andere Untersuchungen, dass Frauen mit Kindern genauso produktiv (gemessen an der Zahl der Publikationen) sind wie Frauen ohne Kinder (vgl. Lind 2004: 95; Cole/Zuckerman 1991). Jedoch berichten Frauen häufig davon, dass bei ihnen Unproduktivität während der Elternphase implizit erwartet wird (vgl. Leemann 2002: 49; Matthies u. a. 2001: 44).

In Zusammenhang mit dem männlich geprägten Wissenschaftsmythos wird häufig die damit verbundene Arbeitskultur diskutiert. Diese setzt eine »unbedingte Hingabe« (vgl. Lind 2004: 97) an die Wissenschaft voraus und verfestigt die an männliche Zeitstrukturen und männliche Normalbiographien gebundenen Arbeitsnormen. Dieser Anspruch auf unbedingte Verfügbarkeit steht jedoch im Widerspruch zu Lebensent-

würfen, die neben der Erwerbsarbeit gleichberechtigt andere soziale und familiäre Bedürfnisse vorsehen.

Für Frauen erweist sich damit die Unwägbarkeit der eigenen Lebensplanung in Bezug auf Familiengründung zusammen mit der Unsicherheit der beruflichen Perspektive an den Hochschulen als potenziertes Planungsrisiko, dass ein unstrategischeres Verhalten zur Folge hat. Hier verhalten sich die jungen Frauen in der Kommunikationswissenschaft nicht anders als Frauen in anderen wissenschaftlichen Disziplinen.

Bemerkenswert ist jedoch die Tatsache, dass jene Frauen, die durch volle Stellen oder längere Befristungen strukturell besser gestellt sind, ein anderes berufliches Handeln an den Tag legen. Diese Frauen arbeiten genauso viel wie ihre männlichen Kollegen, verfolgen ihr Berufsziel mit gleicher Intensität und wollen häufiger Professorin werden. Werden sie von ihren Doktormüttern gut betreut und in Netzwerke eingebunden, so lässt das ihre Leidenschaft für den Karriereweg in die Wissenschaft steigen.

Offensichtlich führt eine strukturelle Besserstellung auch zu einem anderen individuellen beruflichen Verhalten. Angesichts der dramatisch hohen Ausstiegsquote von Frauen während und nach der Promotionsphase zeigt sich hier das Potenzial, junge, motivierte Wissenschaftlerinnen durch strukturelle Gleichstellung zu animieren, ihren Weg in der Forschung fortzusetzen.

5 AUSBLICK

Im Rahmen von Modernisierungs- und Umstrukturierungsprozessen an Hochschulen gilt insbesondere die Promotionsphase als entwicklungs- und veränderungsbedürftig. Eine bessere Betreuung, eine verkürzte und strukturierte Organisation der Promotionsphase und nicht zuletzt eine Erhöhung des Frauenanteils unter den promovierten Wissenschaftlern – das sind Ziele, die mit einer Neuorganisation der Promotionen durch »graduate schools« u. ä. verfolgt werden. Ein solcher Modernisierungsbedarf wird auch für die Kommunikations- und Medienwissenschaft unübersehbar. Die vorgelegten Ergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Befunden der Nachwuchsentwicklung im Fach machen dabei sichtbar, dass die unterschiedlichen Dimensionen der Qualitätsverbesserung unmittelbar miteinander zu tun haben. Eine verbesserte inhaltliche, organisatorische und strukturelle Betreuung der Promotion führt – darauf weisen die Ergebnisse hin – unmittelbar zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Promovendinnen und bestärkt darin, den Weg in die Wissenschaft fortzusetzen. An diesem konkreten Beispiel wird sichtbar, dass Gleichstellungspolitik im Sinne einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovierenden Strukturentwicklung für die Hochschulen bedeutet.

Doch damit sind keineswegs alle Probleme gelöst. Wenn junge Wissenschaftlerinnen die hohe Arbeitsbelastung, die lange Phase beruflicher Ungewissheit und die zeitliche Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben/Familie als Problem beklagen, so beweisen sie damit gesunden Realitätssinn. Die Universität als »gendered organization« ist historisch gewachsen als Arbeitsplatz, der die vollständige Hingabe erfordert und damit keine Rücksicht auf zu versorgende Kinder oder andere private Interessen und Bedürfnisse nehmen kann. Gewachsen ist die Organisation Hochschule bzw. das soziale System Wissenschaft auch als informelles Netzwerk, in dem historisch wie aktuell Pro-

fessoren ihre Schüler an Wissen, Beziehungen und Kontakten teilhaben lassen. Dass diese Art des Netzwerkers hochgradig geschlechtsgebunden wirksam ist, zeigen die vorliegenden Ergebnisse zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der Kommunikationswissenschaft.

Und genau da bieten sich Ansätze zum Handeln: Mentoring-Programme speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen erkennen an, dass ein schwindender Frauenanteil bei zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation keine Frage geringeren Könnens oder Wollens ist. Gefördert und unterstützt wird im Mentoring das »Netzwerken«, die Kontaktpflege innerhalb der Scientific Community, die gezielte Unterstützung bei der systematischen Entwicklung und Realisierung der wissenschaftlichen Karriere junger Frauen. Verbunden damit ist ein zweiter Effekt, der für eine gezielte Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft wesentlich erscheint: Lebensentwürfe von Professorinnen werden sichtbar und können zum Modell für die Entwicklung eigener Lebensentwürfe junger Wissenschaftlerinnen werden. Grundsätzliche Themen wie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie oder die grenzenlose inhaltliche und zeitliche Beanspruchung in der Wissenschaft werden im Lebens- und Arbeitsalltag der Mentorin konkret. Neben den Schwierigkeiten werden dabei auch lebenswerte Entwürfe innerhalb der Universität als »gendered organization« sichtbar.

Doch um eine systematische Entwicklung hin zu einer geschlechterparitätischen Struktur in der Kommunikationswissenschaft einzuschlagen, reichen die vorliegenden Befunde noch nicht aus. Die quantitative Bestandsaufnahme der Promovierenden kann allenfalls ein erster Schritt zu mehr Wissen über die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Aus der Perspektive der Geschlechterforschung erscheint eine Ergänzung um zwei Dimensionen erforderlich: Einerseits sollten die quantitativen Befunde ergänzt werden um eine stärker qualitativ orientierte Analyse des »doing gender« in der Kommunikationswissenschaft. In welcher Weise entwerfen junge Frauen und Männer sich selbst als Wissenschaftler? Welche Kriterien und Maßstäbe für Erfolg entwickeln sie dabei? Welche Formen des Feedbacks, der Unterstützung und/oder Frustration und Behinderung erleben sie? Solche Fragen sind weniger mit standardisierten Instrumenten zu beantworten, sondern verlangen offene, qualitative Befragungen, mit denen der Verbindung von individueller Lebensgeschichte und professioneller Entwicklung nachgegangen werden muss.

Ergänzungen sind schließlich auf einer zweiten Ebene erforderlich: Wurde in der vorliegenden Studie die Entwicklung auf dem Weg zur Promotion in den Blick genommen, so bleiben weitere wissenschaftliche Entwicklungsetappen unberücksichtigt. Wie entwickelt sich die Pyramide von der breiten Basis einer überwiegend weiblichen Studentenschaft hin zu einer deutlichen Minorität von Professorinnen? Diese Frage kann die vorliegende Studie nicht befriedigend beantworten. Notwendig wären Verlaufsstudien, in denen begleitend oder rekonstruktiv die Berufsentscheidungen von Kolleginnen und Kollegen im Fach analysiert werden. Unverzichtbar dabei erscheint es, nicht allein jene Personen zu befragen, die erfolgreich den Weg durch die Wissenschaft beschritten haben – also das »survivor sample« –, sondern auch jenen Motiven nachzuspüren, die zu einem Ausstieg aus der »Scientific Community« geführt haben. Erst im Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Dimensionen lässt sich die Kommunikationswissenschaft als »gendered organization« angemessen beschreiben.

LITERATUR

- Abele, Andrea E. (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Bielefeld.
- Anger, Hans (1960): Probleme der deutschen Universität. Tübingen.
- BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 109. Bonn.
- BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) (2004): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 122. Bonn.
- Brothun, Mechthild (1988): Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40. Jg., S. 316-336.
- Clemens, Bärbel (1986): Töchter der Alma Mater: Frauen in der Berufs- u. Hochschulforschung. Frankfurt/Main.
- Cole, Jonathan R./Zuckerman, Harriet (1991): Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science. In: Zuckerman, Harriet (Hrsg.): The Outer Circle. New York, S. 157-170.
- Dorer, Johanna/Geiger, Brigitte (Hrsg.) (2002): Feministische Kommunikations- und Medienwissenschaft Ansätze. Befunde und Perspektiven der aktuellen Entwicklung. Wiesbaden.
- Engler, Stefanie (2000): Vom Selbstverständnis der Professoren und der »illusio« des wissenschaftlichen Feldes. In: Kraus, Beate (Hrsg.): Wissenschaftsstruktur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, S. 121-151.
- Engler, Stefanie (2001): »In Einsamkeit und Freiheit«? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.
- Engler, Stefanie/Metz-Göckel, Sigrid/Zimmermann, Karin (2002): AkteurInnen in der Welt der Wissenschaft. In: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. Opladen, S. 193-219.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina (1993): Frauen in der Kommunikationswissenschaft: unterrepräsentiert – aber auf dem Vormarsch. In: Publizistik, 38. Jg., S. 527-541.
- Hasenjürgen, Brigitte (1996): Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforschung an der Hochschule. Münster.
- Hausen, Karin/Nowotny, Helga (Hrsg.) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt/Main.
- Holzbecher, Monika/Küllchen, Hildegard/Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätsspezifisches Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Bielefeld.
- Klaus, Elisabeth (2003): Quäntchensprünge. Frauen und Männer in der DGPK. In: Aviso, Nr. 34, S. 4-5.
- Kraus, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Kraus, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, New York, S. 31-54.
- Leeman, Julia Regula (2002): Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur, Zürich.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. CEWS. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2. Bielefeld.
- Lünenborg, Margret (2002): Journalismusforschung und Gender Studies. Eine kritische Bilanz der aktuellen Kommunikatorstudien. In: Neverla, Irene/Grittmann, Elke/Pater, Monika (Hrsg.): Grundlagentexte zur Journalistik. Konstanz, S. 523-553.
- Matthes, Jörg/Wirth, Werner/Mögerle, Ursina (in Druck): Learning by Doing? Eine empirische Studie zum status quo und den Konsequenzen der Nachwuchsbetreuung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren in der Wissenschaft – Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin.

- Meyen, Michael (2004): Wer wird Professor für Kommunikationswissenschaft und Journalistik? In: *Publizistik*, 49. Jg., S. 194-206.
- Mögerle, Ursina/Matthes, Jörg/Wirth, Werner (2005): Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragung von Nachwuchswissenschaftlern bis zur Promotion. In: *Medienwissenschaft Schweiz*, Nr. 2, S. 86-97.
- Müller, Ursula (1999): Geschlecht und Organisation. Traditionelle Debatten, aktuelle Tendenzen. In: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.): *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung* (Arbeitstitel). Opladen, S. 53 – 75.
- Roloff, Christine (Hrsg.): *Reformpotential an Hochschulen – Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen*. Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2005a): *Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen*. Fachserie 11/4.2. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2005b): *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen*. Fachserie 11/4.4. Wiesbaden.
- Stebut, Nina von (2003): *Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft*. Opladen.
- Weber, Max (1968): *Wissenschaft als Beruf*. In: Weber, Max: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen 1968 (zuerst 1904), S. 582-613.
- Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Kraus, Beate (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*. Frankfurt/Main, New York, S. 195-221.
- Wirth, Werner/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Prommer, Elizabeth (2005a): *Traumberuf oder Verlegenheitslösung? Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft*. *Publizistik*, 50. Jg., S. 320-340.
- Wirth, Werner/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Prommer, Elizabeth (2005b): *Wege in die Kommunikations- und Medienwissenschaft. Eine Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, der Schweiz und Österreich*. Tabellenband [online]. Verfügbar unter: <http://www.dgpk.de> [09.05.2005].
- www.fu-berlin.de/f-polsoz/foerder.html, Stand: 14.4.2005.
- www.uni-muenster/rektorat/gleichstellung/foerderplaene.html, Stand: 14.4.2005.
- Zimmermann, Karin (2000): *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin.

Korrespondenzanschrift: Dr. Elizabeth Prommer, Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf, Marlene-Dietrich-Allee 11, D-14482 Potsdam
E-Mail: e.prommer@hff-potsdam.de
PD Dr. Margreth Lünenborg, FU Berlin, Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Malteserstr. 74-100, D-12249 Berlin
E-Mail: mluenen@zedat.fu-berlin.de