

THEORIE UND GESCHICHTE DER KOMMUNIKATIONSWISSENSCHAFT

Claudia Riesmeyer / Nathalie Huber

# Karriereziel Professorin

Wege und Strategien in der  
Kommunikationswissenschaft

Herbert von Halem Verlag

**Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte  
bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Claudia Riesmeyer / Nathalie Huber

*Karriereziel Professorin.*

*Wege und Strategien in der Kommunikationswissenschaft*

Theorie und Geschichte der Kommunikationswissenschaft, 9  
Halem : 2011

Die Reihe *Theorie und Geschichte der Kommunikationswissenschaft* wird  
herausgegeben von Michael Meyen.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung  
und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten.  
Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch  
Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren)  
ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert  
oder unter Verwendung elektronischer Systeme  
(inkl. Online-Netzwerken) gespeichert, verarbeitet,  
vervielfältigt oder verbreitet werden.

**Der Druck wurde von der Stiftung Pressehaus NRZ gefördert.**

© 2012 by Herbert von Halem Verlag, Köln

ISSN 1865-3367

ISBN 978-3-86962-030-5

Den Herbert von Halem Verlag erreichen Sie auch im  
Internet unter <http://www.halem-verlag.de>  
E-Mail: [info@halem-verlag.de](mailto:info@halem-verlag.de)

SATZ: Herbert von Halem Verlag

DRUCK: docupoint GmbH, Magdeburg

GESTALTUNG: Claudia Ott Grafischer Entwurf, Düsseldorf

Copyright Lexicon ©1992 by The Enschedé Font Foundry.

Lexicon® is a Registered Trademark of The Enschedé Font Foundry.

## INHALT

VORWORT DES REIHENHERAUSGEBERS Von »guten Frauen«, der Macht im Feld und der Idee »Ermutigung«	7
EINLEITUNG Nach wie vor »exotische Wesen«? Frauen in der Kommunikationswissenschaft	11
CHRISTIANE EILDERS Es gibt genügend gute Frauen	26
SABINE EINWILLER Ich kann mir nichts Besseres vorstellen	40
SUSANNE FENGLER Ich habe das Gefühl, angekommen zu sein	52
MAREN HARTMANN Man muss vom Fach und von den Themen überzeugt sein	64
DIANA INGENHOFF Wissenschaft aus Leidenschaft	78
SUSANNE KINNEBROCK Keine Einzelkämpferin sein	97
ELISABETH KLAUS Ich bin eine Kämpferin und Rebellin	113
MARGRETH LÜNENBORG Brennen für die Wissenschaft	129
MARION G. MÜLLER Vielleicht sind Quoten doch der richtige Weg	145

IRENE NEVERLA	159
Quotenregelungen in der Wissenschaft reichen nicht	
INGRID PAUS-HASEBRINK	172
Ich kenne keine Hürden als Frau	
BARBARA PFETSCH	187
Die Diskriminierung geschieht auf subtile Art	
JUTTA RÖSER	199
Man braucht Gleichgesinnte	
ULRIKE RÖTTGER	212
Ich versuche, ein Vorbild zu sein	
BEATE SCHNEIDER	224
Die weibliche Komponente des Instituts	
PHILOMEN SCHÖNHAGEN	236
Es gehört eine Portion Glück dazu	
GABRIELE SIEGERT	251
Man muss auch parat sein, wenn sich die Türen öffnen	
ANNA MARIA THEIS-BERGLMAIR	266
Frauen tendieren dazu, unsichtbare Arbeit zu leisten	
TANJA THOMAS	282
Es gibt keinen Königsweg in die Wissenschaft	
NACHWORT	299
Karriereziel Professorin. Wege und Strategien in der Kommunikationswissenschaft	

## Nach wie vor »exotische Wesen«? Frauen in der Kommunikationswissenschaft

Hans-Jürgen Weiß, Professor für Kommunikationswissenschaft an der FU Berlin, zog am Ende seiner Universitätslaufbahn folgendes Fazit: »Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass Berufserfolg an einer Universität – d. h. letztlich: Professor, Professorin zu werden – nur bedingt etwas mit wissenschaftlicher Leistung zu tun hat, sehr viel jedoch mit der Fähigkeit, sich den Regeln des Universitätssystems anzupassen«, sagte er in seiner Abschiedsvorlesung (2009: 2). Folgt man seiner Ausführung, dann sind nur diejenigen Wissenschaftler erfolgreich, die die universitären Strukturen kennen und ihr Handeln danach ausrichten. Wenn dem tatsächlich so ist – warum verläuft dann die Rekrutierung an die Spitze der Universitäten geschlechtsspezifisch, warum sind Frauen (nach wie vor) in der Minderheit unter den Professoren?

Bereits 1923 wurden in Deutschland die Zugangsbarrieren für Frauen zu den Universitäten abgeschafft, doch nach wie vor ist das weibliche Geschlecht in der Wissenschaft unterrepräsentiert (ZIMMER et al. 2007; LIND 2004; KRIMMER et al. 2003). Frauen galten lange Zeit als »exotische Wesen« unter den Professoren (ARNDT et al. 1993). Obwohl Frauen und Männer heute zu fast gleichen Anteilen Abschlüsse an Hochschulen erwerben, nimmt mit zunehmender Qualifikations- bzw. Hierarchiestufe (Promotion, Habilitation und Professur) der Frauenanteil ab. Während mehr als die Hälfte aller Studienanfänger weiblich ist, sinkt der Frauenanteil an Universitäten nach dem Studienabschluss kontinuierlich: Im Jahr 2009 verfassten Frauen 44 Prozent der Promotionen und 24 Prozent der Habilitationen, aber lediglich 18 Prozent aller Professuren waren von Frauen besetzt (BMBF 2011). Mit dieser Geschlechterverteilung rangiert Deutschland im europäischen Vergleich auf dem vorletzten Platz (EUROPEAN COMMISSION 2006: 28).

Auch wenn die Zahl der Professorinnen langsam steigt, gilt die Universität nach wie vor als Männerdomäne, als ›Old-Boys-Network‹ – und dies nicht nur, weil Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen die schlechter bezahlten und weniger prestigereichen C3- bzw. W2-Professuren besetzen (vgl. hierzu STATISTISCHES BUNDESAMT 2006). Die Hürden für Frauen auf dem Weg zur Professur sind subtil und auf den ersten Blick nicht ohne Weiteres erkennbar. Klassischerweise werden Frauen nicht als legitime Anwärtnerinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn gesehen, weshalb universitäre Rekrutierungsprozesse auch unter das Stichwort ›homosoziale Kooptation‹ gefasst werden: Professoren stellen (offenbar lieber) männliche Nachwuchswissenschaftler ein (BROTHUN 1988).

Das vorliegende Buch *Karriereziel Professorin* richtet den Blick auf die Kommunikationswissenschaft. In insgesamt 19 Leitfadeninterviews haben wir Professorinnen des Faches zu ihrem Karriereweg, zu ihren Arbeitsbedingungen, Strategien und Erfahrungen als Frau in der (Kommunikations-) Wissenschaft sowie zu ihren Zukunftsprognosen befragt. Bevor die Interviews einen Einblick in die individuellen Erfahrungen der Professorinnen liefern, werden im Folgenden zunächst die Grundlagen des Buches erläutert. Am Ende des Buches steht eine Auswertung der Interviews, die Gemeinsamkeiten zwischen den Karrierewegen aufzeigt und Empfehlungen der Gesprächspartnerinnen zusammenfasst. Unsere Interviews illustrieren, dass auch Professorinnen auf ihrem Weg in die Wissenschaft Hürden überwinden mussten, und sollen dadurch Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigen, das Karriereziel Professur zu verfolgen.

### *Wissenschaft als Beruf und Berufung*

Max Weber (1988 [1919]) bezeichnete in seinem viel zitierten Vortrag *Wissenschaft als Beruf* die Wissenschaft nicht nur als harte Arbeit, sondern auch als Leidenschaft, als »inneren Berufe zur Wissenschaft«. Nach Weber (1919: 588) bedingen Leidenschaft und harte Arbeit einander – eine Verbindung, die auch Reichertz (2003: 359) rund 90 Jahre später hervorhebt: »[J]eder, der über ein gewisses Maß an Intelligenz, eine große Menge Sitzfleisch und viel Arbeitsbereitschaft verfügt, zudem den richtigen Stallgeruch besitzt, gepaart mit Ehrgeiz und Ehrerbietung, der hat durchaus eine Chance, zu diesem immer noch ehrenvollen Beruf berufen zu werden.« Dieser »ehrenvolle Beruf« ist seit einigen Jahren von grundlegenden Reformen betroffen: Der 1999 gestartete Bologna-Prozess, die damit verbundene Internationa-

lisierung der Hochschulen, die Exzellenzinitiativen des Bundes und der Länder zur Förderung universitärer Spitzenforschung sowie die Ökonomisierung der Universitäten seien hier stellvertretend genannt. Professoren müssen sich zunehmend auf dem freien Markt der Wissenschaftsfinanzierung beweisen und Drittmittel einwerben, da die staatliche Finanzierung universitärer Forschung seit circa zwei Jahrzehnten auf gleichem Niveau stagniert, mancherorts gekürzt oder gestrichen wird. Dieser Umstand führt zu einer steigenden Konkurrenz um Drittmittel, beispielsweise der Landes- und Bundesministerien oder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Infolge dieser Entwicklungen sehen sich Professoren neuen Anforderungen und Aufgaben ausgesetzt: Sie sind nicht länger »nur« Forscher und Lehrer, sondern müssen sich immer häufiger auch als Manager behaupten (der zum Beispiel Forschungsgelder akquiriert und verwaltet). Kritiker sprechen deshalb vom Wandel der Universitäten zu »outputorientierten Lernfabriken« (ZIMMER et al. 2007: 13).

Wenn Reichertz die »große Menge an Sitzfleisch« anspricht, dann verweist er damit (auch) auf die langen Arbeitszeiten dieser Berufsgruppe. Nach einer Umfrage des Deutschen Hochschulverbands arbeiten 85,5 Prozent der befragten Wissenschaftler während der Vorlesungszeit 50 Stunden oder mehr pro Woche (HARTMER 2008). »Die Möglichkeit, einen Beruf auszuüben, der sowohl autonomes Arbeiten als auch individuelle Selbstverwirklichung erlaubt, ist nicht gratis zu haben« (KRIMMER et al. 2003: 22). Zu den Opfern für die lange Arbeitszeit zählt die Familie. Klassischerweise lässt sich der Professorenberuf nur schwer mit einem Familienleben vereinbaren (NOWOTNY 1986). Nach dem tradierten Verständnis von Wissenschaft als Beruf steht nicht die Familie an erster Stelle eines Wissenschaftlers, sondern die Scientific Community fungiert als Ersatzfamilie. Nicht zuletzt deshalb wird Wissenschaft als Lebensform verstanden (DRESSEL/LANGREITER 2008: 6; MITTELSTRASS 2005; BEAUFAYS 2003: 163). Zudem fallen die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in die Familien Gründungsphase: Der »typische« Wissenschaftler ist bei seiner Promotion 31 Jahre, bei der Habilitation 39 Jahre alt, und seine erste Professur erhält er im Durchschnitt mit 41 Jahren (KRIMMER et al. 2003: 10). Sowohl männliche als auch weibliche Nachwuchswissenschaftler müssen folglich die Familien gründung in ihre Berufs Laufbahn einplanen, wobei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anscheinend (nach wie vor) vorrangig das Problem von Wissenschaftlerinnen ist: Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder haben, deren Betreuung die Partnerin übernimmt, ist die

Hälfte der Professorinnen kinderlos und 45 Prozent der Professorinnen haben lediglich ein Kind (KRIMMER et al. 2003: 22).

Dieses Muster findet sich nicht nur in der Wissenschaft. Auch für hochqualifizierte Frauen in anderen Arbeitsfeldern ist es gleichermaßen schwierig, eine Führungsposition mit der Familiengründung bzw. dem Familienleben zu vereinbaren. Dies bringt wiederum mit sich, dass sich die Familienverhältnisse weiblicher Führungskräfte von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden. Frauen in Führungspositionen leben häufiger alleine oder mit einem Partner zusammen, der großes Gewicht auf seine Karriere legt. Dies bringt wiederum mit sich, dass sich die Familienverhältnisse weiblicher Führungskräfte von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden. Frauen in Führungspositionen sind häufiger kinderlos und haben seltener zwei oder mehr Kinder. Sie leben häufiger alleine oder mit einem Partner zusammen, der selbst großes Gewicht auf seine Karriere legt. Die Partnerinnen von Männern in Führungspositionen hingegen sind in der Regel teilzeitbeschäftigt oder gar nicht erwerbstätig (INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG 2006). Darüber hinaus ist zu beobachten, dass der Männeranteil in höher dotierten Berufsgruppen sprunghaft ansteigt und dass das Einkommen von Frauen in der gleichen Position geringer ist als das ihrer männlichen Kollegen (BISCHOFF 2005: 30-33).

Um diesem Problem zu begegnen und Frauen in Führungspositionen an Universitäten zu bringen, haben in den vergangenen Jahren verschiedene Universitäten gezielte Frauenfördermaßnahmen wie Mentoringprogramme oder Quotenpläne aufgelegt. Sie erkennen an, »dass ein schwindender Frauenanteil bei zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation keine Frage geringeren Könnens oder Wollens [ist]« (PROMMER et al. 2006: 89), sondern ein strukturelles Problem der Universitäten. Ziel solcher Förderprogramme ist es, einen Keil in die verfestigten universitären Strukturen zu treiben. So werden an einigen Universitäten Quotenpläne auf allen Hierarchieebenen durchgesetzt (beispielsweise an der Universität Göttingen, an der sich einzelne Fakultäten einem Gleichstellungsplan verpflichtet haben; vgl. hierzu UNIVERSITÄT GÖTTINGEN 2010) oder die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen wird mit zusätzlichen Haushaltsgeldern belohnt (beispielsweise an der FU Berlin, die Frauenförderrichtlinien auferlegt hat; vgl. hierzu FU BERLIN 1993).

Zimmer et al. (2007: 15) bemerken, dass mit einem steigenden Frauenanteil unter den Professoren die Gehälter sinken und das Prestige des Professorenberufs geringer wird. Wenn dem tatsächlich so ist, dann könnten

sich die Vorbehalte, Frauen auf eine Professur zu berufen, manifestieren. Denn welcher männliche Kollege möchte schon weniger verdienen und einen weniger prestigereichen Beruf ausüben?

Die (angedachte bzw. inzwischen in ersten Bundesländern umgesetzte) Differenzierung zwischen Forschungs- und Lehrprofessuren sowie die Einführung von unbefristeten Lecturerstellen könnte für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Option sein. Beides sind allerdings weniger attraktive Stellenprofile (scheinbar vor allem für Männer), weil sie mit einem hohen Lehrdeputat und vielen Verwaltungsaufgaben verbunden sind. Diese Stellen erweisen sich in der Praxis nicht zuletzt deshalb als problematisch, weil der Weg zur Professur über Forschungsleistungen und nicht über den Ausweis umfangreicher Lehrerfahrungen führt. Folgt man dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu (1998: 62), dann ist die universitäre Lehre kein Reputations-, sondern ein »Trägheitsfaktor«. Das Lehrkapital gehört zwar zum wissenschaftlichen Kapital (BOURDIEU 1992: 155), es stellt aber eine »mindere Form der Macht«, eine Art »Trostpreis« dar. Zimmer et al. (2007: 193) sehen vor dem Hintergrund der Umstrukturierung von Studiengängen die Gefahr, dass Frauen »auf der Ebene der Lecturer bzw. der Lehrbeauftragten stecken [...] bleiben«. Universitäten seien »keine Institutionen mehr zur Ausbildung einer kleinen, nationalen Elite«, sondern inzwischen »Lehrinstitutionen und ›Lernfabriken«, die sich auf einem globalen Lehr- und Forschungsmarkt behaupten müssen. Frauen als ›fleißige Lieschen« im durchstrukturierten Lernbetrieb der vielen neuen Studiengänge mit hoher Lehr- und Prüfungslast sind hier vermutlich gut zu gebrauchen« (ZIMMER et al. 2007: 196).

### *Frauen als »fleißige Lieschen« der Kommunikationswissenschaft?*

Die Kommunikationswissenschaft ist eine relativ junge und nach wie vor kleine akademische Disziplin, die zu Beginn des 20. Jahrhunderts an deutschen Universitäten institutionalisiert wurde. Die späte Fachentwicklung legt die Vermutung nahe, dass die Kommunikationswissenschaft – im Vergleich zu altehrwürdigen Fächern wie der Medizin oder den Rechtswissenschaften – weniger verkrustete Strukturen aufweist und dass eine Gleichstellung der Geschlechter auf allen Hierarchieebenen möglich sein müsste. Doch die Kommunikationswissenschaft scheint keine Ausnahme von der Regel zu sein, dass Frauen in universitären Spitzenpositionen nur selten anzutreffen sind.

Vor allem unter Studentinnen ist die Kommunikationswissenschaft sehr beliebt (WISSENSCHAFTSRAT 2007: 29). Beispielsweise liegt im Münchener Bachelorhauptfachstudiengang der Frauenanteil unter den Studienanfängern zwischen 70 und 80 Prozent (LMU 2010). Doch nicht nur unter den Studierenden, auch unter Nachwuchswissenschaftlern überwiegt der Frauenanteil (PROMMER et al. 2006: 75). Mit der Habilitation und der Berufung auf eine Professur kippt das Geschlechterverhältnis allerdings, dem breiten Fundament von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen nur wenige Professorinnen gegenüber. Ende 2009 waren von den 115 Professoren des Faches gerade einmal 27 weiblich. Auch wenn in den vergangenen Jahren mehr Frauen berufen worden sind, haben sich die optimistischen Einschätzungen von Fröhlich und Holtz-Bacha (1993a) zu Beginn der 1990er-Jahre – mit steigendem Studentinnenanteil wachse auch der Professorinnenanteil – nur teilweise erfüllt. Fröhlich und Holtz-Bacha (1993a: 43) ermittelten für das Jahr 1991 einen Frauenanteil von 12 Prozent unter den Professoren für Kommunikationswissenschaft. Bis zum Jahr 2002 stieg dieser Anteil immerhin auf 16 Prozent an (MEYEN 2004: 199).

Zudem arbeiteten Fröhlich und Holtz-Bacha (1993b: 537) heraus, dass der Frauenanteil unter Professoren für Kommunikationswissenschaft mit steigender Hierarchie abnimmt. Anfang der 1990er-Jahre waren etwas mehr als ein Fünftel der C3-Professuren und nur knapp neun Prozent der C4-Professuren mit Frauen besetzt. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die prozentual weniger Männer es schaffen, im Fach zu bleiben, sich dort zu vernetzen und die Mehrzahl der (besser bezahlten) Professuren zu besetzen. Auch aus diesem Grund sprechen Prommer et al. (2006: 69) von der Kommunikationswissenschaft als »gendered organization«.

Der Wissenschaftsrat (2007: 95) vermutet in der Sogkraft des Medienmarktes eine Ursache, warum Absolventen nach dem Studium das Fach verlassen. Der Medienmarkt biete ihnen »attraktive Arbeits- und Karriereöglichkeiten mit angesehenen Positionen, Verantwortung und entsprechende[n] Gehälter[n]«. Im Gegensatz dazu scheinen die Karrierechancen an der Hochschule für Absolventen des Faches weniger attraktiv zu sein: Hier müssen sie mit starren Hierarchien umgehen, einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten sie für gewöhnlich erst relativ spät, und durch die hohe Lehrbelastung bleibt ihnen oft nur wenig Zeit für die Forschung. Zudem bewerten Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf negativer als ihre männlichen Kollegen. Frauen schätzen die Uni-

versität als Arbeitgeber »familienfeindlicher« ein und lassen sich auch deswegen eher »von einer Hochschulkarriere abschrecken« (PROMMER et al. 2006: 79, 83). Wenn Kommunikationswissenschaftlerinnen Mütter sind, dann haben sie in der Regel nur ein Kind, ihre männlichen Kollegen hingegen meist mehrere (ebd.: 74; FRÖHLICH/HOLTZ-BACHA 1993b: 529). Kinder männlicher Kommunikationswissenschaftler werden mehrheitlich von den Partnerinnen betreut, nur knapp ein Drittel betreut die Kinder zu gleichen Teilen wie die Partnerin (FRÖHLICH/HOLTZ-BACHA 1993b).

Die Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPK) initiierte 2005 ein Mentoringprogramm, das sich ausschließlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen des Faches richtet und darauf abzielt, »Karrierebarrieren aufzubrechen, individuelle Berufsbiografien zu stärken und strukturelle Innovationspotentiale freizulegen« (NEVERLA/LÜTHJE 2007: 4). Die Relevanz dieses Programms speist sich zum einen aus dem niedrigen Frauenanteil unter Professoren für Kommunikationswissenschaft und zum anderen aus dem Generationenwechsel, der sich zurzeit im Fach vollzieht. In den kommenden Jahren werden zahlreiche Professuren neu besetzt (werden müssen) und an einigen Universitäten wurden und werden neue Professuren für Kommunikationswissenschaft geschaffen.

#### *Karrierewege von Professorinnen für Kommunikationswissenschaft*

Sandra Beaufaÿs (2003) stellt in ihrer Studie zum Selbstverständnis von Wissenschaftlern fest, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger aktiv den Weg in die Wissenschaft beschreiten und das Karriereziel Professorin nur zögerlich aussprechen. Frauen seien mehr auf den Zuspruch von außen angewiesen und führen ihren Erfolg an der Universität häufiger als Männer auf eine Aneinanderreihung glücklicher Fügungen zurück. Auch aus einer quantitativen Studie zum Karriereverhalten des kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchses geht hervor, dass Frauen ihre Karriere im Vergleich zu Männern weniger zielgerichtet verfolgen und dass sie häufiger einen Anstoß von außen brauchen, um den Weg zur Professur zu beschreiten (PROMMER et al. 2006: 87). Außerdem ist aus dieser Studie bekannt, dass gleichgeschlechtliche Vorbilder und Arbeitsbeziehungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr wichtig sind (ebd.: 80). Frauen wünschen sich Rückendeckung, inhaltliche Beratung und Karriereberatung durch eine Chefin. Am zufriedensten sind

Nachwuchswissenschaftlerinnen, die von einer Chefin betreut werden, da vor allem das Networking geschlechtsgebunden erfolgt. Die Betreuung wirkt sich nachhaltig auf das weitere Karriereverhalten aus, denn »jemand, der sich oder die sich schlecht betreut fühlt, traut sich weniger zu, eine Karriere als Professor/in zu planen« (ebd.: 82).

Das vorliegende Buch greift ein explizites Forschungsdesiderat auf, das Prommer et al. (2006) am Ende ihrer Untersuchung zu Nachwuchswissenschaftlern in der Kommunikationswissenschaft aufstellen: Die quantitativen Befunde sollten »um eine stärker qualitativ orientierte Analyse des ›doing gender‹ in der Kommunikationswissenschaft« ergänzt werden. »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« (ebd.: 89)? Nathalie Huber (2010) nahm in ihrer Studie *Kommunikationswissenschaft als Beruf* bereits eine von Bourdieu angeleitete Analyse des kommunikationswissenschaftlichen Feldes vor und arbeitete dabei (auch) genderspezifische (Macht-)Mechanismen heraus. Darauf aufbauend rückt das vorliegende Buch zwei übergeordnete Forschungsfragen in den Fokus:

1. Welche Karrierewege führen Frauen auf eine Professur für Kommunikationswissenschaft?
2. Welche Erfahrungen sammeln Professorinnen in der (Kommunikations-)Wissenschaft und welche Strategien verfolgen sie?

Es geht also um die subjektiven Einschätzungen und Motive der Professorinnen, wobei folgende Fragekomplexe berücksichtigt werden:

1. *Werdegang*: Welchen (Um-)Weg verfolgten Professorinnen für Kommunikationswissenschaft auf ihrem Weg zur Professur? Hatten sie einen ›Plan B‹? Welche Motive waren ausschlaggebend für die Wahl des Professorenberufs? Mit welchen spezifischen Problemen hatten sie als Frau auf dem Weg in die Wissenschaft zu kämpfen?
2. *Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft*: Wie gestaltet sich der Arbeitsalltag in der Wissenschaft? Welche Lebensform wählen Professorinnen? Welches Selbstverständnis haben Professorinnen und wie ist es um ihre Berufszufriedenheit bestellt?
3. *Frauen in der Wissenschaft*: Werden Professorinnen im wissenschaftlichen Alltag mit ihrem Geschlecht konfrontiert? Haben die Professorinnen subtile oder manifeste Formen der Diskriminierung erfahren? Wie schätzen sie gezielte Frauenfördermaßnahmen, For-

schungsnetzwerke und Drittmittel ein? Welche Erfahrung haben sie mit genderspezifischen Forschungsthemen gesammelt?

4. *Zukunftsperspektiven*: Wie gehen Professorinnen mit den aktuellen Hochschulreformen um? Welche Karrierestrategien empfehlen sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Durch die Fokussierung auf Professorinnen bleiben all jene Frauen unberücksichtigt, die die Kommunikationswissenschaft – freiwillig oder unfreiwillig – verlassen haben. Nach Rademacher-Bensing (2004: 373) kann eine Tätigkeit außerhalb des wissenschaftlichen Feldes je nach Standpunkt des Betrachters Unterschiedliches bedeuten: Unabhängigkeit und Initiative (positiv gewendet als Selbstselektion) oder Scheitern bzw. mangelnde Zugehörigkeit (negativ formuliert als soziale Selektion). So böte eine Befragung von »Dropouts« die Chance, Motive für den Ausstieg aus der Wissenschaft zu explorieren; doch steht dies nicht im Fokus unseres Interesses. Auch ein Vergleich der Karrierewege von männlichen und weiblichen Professoren wäre sicherlich aufschlussreich. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Fragestellungen interessieren uns allerdings primär die Erfahrungen der Professorinnen als »Token« (KANTER 1977) in der Wissenschaft. Für das Buch befragten wir deshalb diejenigen Wissenschaftlerinnen, die den Weg zur Professur erfolgreich gegangen sind und damit ihr Karriereziel erreicht haben. Da es sich bei den befragten Professorinnen um diejenigen handelt, die den Höhepunkt einer wissenschaftlichen Karriere erreicht haben, lassen sich aus ihren Karrierewegen Strategien herauslesen, die den Erfolg in der Wissenschaft begünstigen. Unser Buch hat allerdings nicht (nur) den Anspruch, Erfolgsgeschichten zu schreiben. Uns geht es auch darum, Umwege und Hürden aufzuzeigen, mit denen Frauen in der Wissenschaft zu kämpfen hatten oder haben.

### *Leitfadeninterviews mit Professorinnen*

Die forschungsleitenden Fragen nach den Karrierewegen der Professorinnen, ihren Erfahrungen in der Wissenschaft, ihren Strategien und Zukunftsempfehlungen lassen sich nur schwer mit einer quantitativen Befragung beantworten, da die persönlichen Wahrnehmungsschemata, die Reflexion des eigenen Handelns sowie die Rekonstruktion der sozialen Laufbahn im Mittelpunkt stehen. Leitfadeninterviews erscheinen hierfür die passende Alternative, da sie Freiraum in den Antworten lassen (RIESMEYER 2011). Die Sichtweisen und die Innenperspektive des Interviewpartners kommen

dadurch besser zur Geltung, als dies bei standardisierten Interviews der Fall sein kann (FLICK 2007).

Gesprächsgrundlage aller Interviews war ein Leitfaden, eine Liste aller Themen, um die es in der Befragung gehen soll (MEYEN et al. 2011: 91). Auf der Basis der forschungsleitenden Fragen erstellten wir zunächst einen Musterleitfaden. Die Interviewfragen zielen auf die Ursachen, die Motive und die Bewertung einzelner biografischer Stationen, auf die Organisation des Berufsalltags und auf die Wahrnehmung des kommunikationswissenschaftlichen Feldes. Da Motive und Einstellungen oft unbewusst sind, haben wir möglichst indirekt und offen gefragt (MEYEN/LÖBLICH 2007: 20; HUBER 2006: 14). Der Musterleitfaden besteht aus vier Blöcken, Beispielfragen sind:

1. *Werdegang* (soziale Herkunft, Berufsstationen, akademische Lehrer): Wann wussten Sie, dass Sie Professorin werden wollen? Wie kam es zur Wahl Ihrer Studienfächer? Was haben Ihre Eltern zu Ihrer Studienentscheidung gesagt? Welche Erinnerungen verbinden Sie mit Ihrer Studienzzeit? Wie ging es nach dem Studium weiter? Was hat Sie in die Kommunikationswissenschaft geführt? Gab es Hürden auf Ihrem Weg in die Wissenschaft, die Sie meistern mussten? Hatten Sie einen akademischen Lehrer?
2. *Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft* (Familienstand, Kinder, Arbeitsplatz, Wohnort, Arbeitsbelastung, Stellenwert des Berufs im Leben, Tätigkeiten als Professorin, Selbstverständnis, Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, außeruniversitäres Engagement): Sind Sie mit Haut und Haaren Professorin? Wissenschaft wird gemeinhin als Lebensform betrachtet und scheint nur schwer mit Familie zu vereinbaren. Können Sie dem zustimmen? In welcher Form erfahren Sie Unterstützung von Ihrer Familie und Freunden? Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus? Wie oft und wie lange sind Sie im Büro, wie lange arbeiten Sie zu Hause? Welche Ziele haben Sie als Professorin? Wie wichtig sind Drittmittelprojekte für Sie?
3. *Frauen in der Wissenschaft* (Hürden auf dem Weg in die Wissenschaft, [erlebte] Formen der Diskriminierung als Frau in der Wissenschaft, Erfahrungen mit [erlebter und selbst eingesetzter] Frauenförderung, Netzwerke, Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Themen): Sie sind eine der wenigen Frauen in der Kommunikationswissenschaft, die es auf eine Professur geschafft hat. Hat man als Frau eher Voroder Nachteile in der Wissenschaft? Wurden Ihnen Steine in den

Weg gelegt? Und falls ja: Wie haben Sie diese beseitigen können? Zu Ihren Forschungsbereichen gehören unter anderem [Themen einfügen]. War Ihre Themenwahl eine strategische Entscheidung? Wie beurteilen Sie Frauenfördermaßnahmen, zum Beispiel Mentoringprogramme? Fördern Sie Frauen gezielt selbst? Haben Sie sich bewusst mit anderen Wissenschaftlern vernetzt?

4. *Zukunftsperspektiven* (Zukunftsempfehlungen vor dem Hintergrund der Hochschulreformen): Welchen Rat geben Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit auf den Weg? Welche Chancen und Risiken eröffnen sich für Nachwuchswissenschaftlerinnen vor dem Hintergrund der aktuellen Hochschulreformen?

Unseren Musterleitfaden haben wir für jede Interviewpartnerin individualisiert, wofür wir ihren Werdegang, ihre berufliche und fachliche Ausrichtung sowie ihre Veröffentlichungen zugrunde gelegt haben. Auskunft über die Lebensläufe der Professorinnen lieferten biografische Einträge in der *Publizistik* (zum Beispiel zu Habilitationen, Berufungen oder runden Geburtstagen), in Festschriften oder in Institutsgeschichten sowie Angaben auf der Instituts- oder der persönlichen Website. Solche biografischen Notizen beginnen oft mit dem Eintritt in die Universität oder mit der Promotion, persönliche Erfahrungen finden sich dort nicht (MEYEN 2007: 311). Vorworte und Widmungen von Monografien, besonders in Qualifikationschriften, können diese Lücke partiell schließen. Selbstdarstellungen auf der Instituts- oder auf der persönlichen Website, Vorlesungsverzeichnisse, Publikationslisten sowie akademische und außeruniversitäre Ämter erlauben Rückschlüsse auf das Selbstverständnis von Professorinnen. Aus Koautorenschaften lässt sich auf das Netzwerk einer Professorin schließen.

So hilfreich ein Leitfaden für die Gesprächslenkung auch sein mag, er gibt vor, worüber die Interviewpartner reden (MEYEN/LÖBLICH 2007: 19). Durch die Interviewvorbereitung verengt sich auch unweigerlich der Blick des Forschers, da er bestimmte Aspekte fokussiert. Zudem ist die Rekonstruktion von Lebensgeschichten durch die Befragten nicht unproblematisch. Kohli (1981: 438) zufolge sind Lebensgeschichten »hochaggregierte zusammenfassende Sinnkonstruktionen [...], die (auch) durch die aktuelle Situation und die von ihr wirksamen Intentionen geprägt sind«. Interviewaussagen können Interpretationen oder Post-hoc-Rationalisierungen sein, wodurch es zu einer Differenz zwischen erzähltem und erlebtem Leben kommen kann. Das »Life-Story-Schema« (BLUCK/HABERMAS 2000) integriert Lebensphasen und -themen, die jeweils für sich betrachtet nicht Lebenserinnerung kons-

tituieren, in diesem Schema aber zur Einheit werden. Es weist Ereignissen eine spezifische Bedeutung innerhalb der Lebensgeschichte zu und bedingt, dass die Lebensgeschichte als geschlossenes Ganzes betrachtet wird – obwohl es durchaus Phasen und Ereignisse im Lebenslauf gibt, die untypisch sind. Die Lebensgeschichte wird so zu einem Teil der Selbstdarstellung, die für Glaubwürdigkeit sorgt und als gültige, stabile Information über eine Person erscheint. Eine mögliche Fehlerquelle bei berufsbiografischen Interviews ist demnach das Gedächtnis der Interviewpartner. Ein Beispiel: Bei der Frage nach den Motiven für die Promotion macht es einen Unterschied, ob die Dissertation vor fünf oder 25 Jahren geschrieben wurde.

Und last but not least: Ein generelles Problem von Befragungen liegt darin, dass sie nicht unmittelbar Aufschluss darüber geben, wie Menschen handeln, fühlen und denken. Die »looking-good-Tendenz«, das Bemühen, beim Interviewer ein positives Image zu erzeugen, kann seine Antworten verzerren (BROSIOUS et al. 2009: 130). Meyen und Löblich (2007: 21) betonen, dass Professoren im Interview der Scientific Community ein bestimmtes Bild von sich und ihrer Lebensgeschichte vermitteln wollen.

### *Auswahl der Professorinnen*

Professoren sind die »zentralen akademischen Akteure« (MEYEN/LÖBLICH 2007: 27), da sie das Profil eines Faches prägen, die organisatorischen Entscheidungen treffen, den Nachwuchs fördern und durch ihre persönliche Erfahrung und Reflexion ihres Karriereweges Empfehlungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs geben können. In unserem Buch kommen Frauen zu Wort, die den Weg in die Wissenschaft erfolgreich bis zur Professur gegangen sind und damit die höchste Position im wissenschaftlichen Feld erreicht haben. Frauen, die auf Dauerstellen im universitären Mittelbau arbeiten, haben diese Position (noch) nicht erreicht – und wollen sie vielleicht auch gar nicht erreichen – und wurden deshalb nicht berücksichtigt. Professorinnen haben sich in Bewerbungsverfahren gegen die männliche Konkurrenz durchgesetzt und erscheinen dadurch eher als Frauen auf Dauerstellen geeignet, Erfolgsstrategien zu benennen.

Für die Auswahl unserer Gesprächspartnerinnen konzentrierten wir uns in Anlehnung an Meyen (2004: 197) auf den »Kern des Faches«. Zu diesem Kern zählen jene sozialwissenschaftlich ausgerichteten Institute für Kommunikationswissenschaft (bzw. für Publizistik oder Journalistik), die bis 2002 im Impressum der *Publizistik* oder auf der Website der DGPK

geführt wurden. Meyen erfasste in seiner Untersuchung ausschließlich C3/W2- bzw. C4/W3-Professoren an Universitäten. Vertretungs-, Gast- und Honorarprofessoren sowie außerplanmäßige und emeritierte bzw. sich im Ruhestand befindende Professoren zählte er nicht dazu. Wir haben diese Auswahlkriterien für unsere Befragung übernommen und erweitert, indem wir auch Juniorprofessorinnen sowie die Jacobs University in Bremen berücksichtigt haben. Die Grundgesamtheit wurde während der Erhebung immer wieder erweitert, da Frauen neu berufen wurden (Susanne Kinnebrock in Aachen) und neue Professuren (Mainz, besetzt mit Sabine Einwiller) entstanden sind.

Unsere Grundgesamtheit besteht aus 27 Frauen für Kommunikationswissenschaft, die eine Professur an den folgenden Standorten innehaben (Stichtag: 31. Dezember 2009): Aachen, Augsburg, Bamberg, Berlin (sowohl FU als auch Universität der Künste), Bochum, Bremen (Jacobs University), Dortmund, Düsseldorf, Erlangen/Nürnberg, Fribourg, Hamburg, Hannover, Ilmenau, Lüneburg, Mainz, München, Münster, Salzburg, Hohenheim (Stuttgart) und Zürich. Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit erschien uns eine Vollerhebung sinnvoll. Der erste Schritt zur Kontaktaufnahme war eine E-Mail an alle Professorinnen, in der das Buchprojekt knapp umrissen und um ein Interview gebeten wurde. Die Professorinnen reagierten auf die E-Mail-Anfrage in den meisten Fällen zügig und aufgeschlossen und zeigten großes Interesse am Projekt. Einige waren zunächst skeptisch und sagten ihre Gesprächsteilnahme erst nach zusätzlichen Informationen zum Projekt zu. Insgesamt acht Professorinnen verweigerten ihre Teilnahme aus unterschiedlichen Gründen (beispielsweise aus Zeitmangel, Krankheit oder grundsätzlichen Zweifeln gegenüber dem Projekt, die auch in mehreren Gesprächen nicht ausgeräumt werden konnten).

Von November 2008 bis April 2010 führten wir (wenn möglich zu zweit) die Interviews durch. Sie dauerten in der Regel etwas mehr als eine Stunde, das längste Interview wurde mit Marion G. Müller geführt (knapp zwei Stunden). Um eine Vorstellung von der Arbeitswelt und dem Alltag der Professorinnen zu erhalten, erschien es uns sinnvoll, die Professorinnen vor Ort an den Fachinstituten zu befragen. Dies gelang siebenmal: Elisabeth Klaus, Margreth Lünenborg, Ingrid Paus-Hasebrink, Ulrike Röttger, Beate Schneider, Anna Maria Theis-Berglmair sowie Tanja Thomas wurden in ihren Universitätsbüros interviewt. Die Gespräche mit Maren Hartman und Susanne Fengler fanden in Berliner Cafés statt. Sabine Einwiller stand im Garten ihres Elternhauses in Mannheim Rede und Antwort, Susanne Kinnebrock

und Barbara Pfetsch in ihren Arbeitszimmern zu Hause. Die Interviews mit Marion G. Müller, Irene Neverla und Gabriele Siegert fanden am Rande der DGPuK-Jahrestagung 2009 in Bremen statt. Da Christiane Eilders und Philomen Schönhagen eine enge Verbindung zu München haben, wurden sie dort im Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung, dem Heimatinstitut der Verfasserinnen, befragt. Die Interviews mit Jutta Röser und Diana Ingenhoff mussten telefonisch geführt werden.

### *Aufbau des Buches*

Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Danach wurden die Transkripte sprachlich bereinigt und in eine gut lesbare Fassung gebracht. Dazu gehörten mitunter starke Kürzungen und inhaltliche Umstellungen der Antworten. Vorbild für die Erstellung der Texte waren die Interviews, die Meyen und Löblich (2007) mit den ›Jungtürken‹ der Kommunikationswissenschaft geführt haben. Allen Gesprächspartnerinnen wurde das aufbereitete Interview zur kritischen Durchsicht mit der Bitte um Autorisierung zugesandt. Ferner wurden die Befragten um ein Foto gebeten.

Die Autorisierung durch die Professorinnen erfolgte meist zeitnah und ohne größere Veränderungen. Teilweise nahmen die Professorinnen inhaltliche Korrekturen vor (Umstellungen der Interviewpassagen, Konkretisierungen oder Relativierungen der Antworten). Die Länge der hier abgedruckten Interviews ist kein Werturteil, sondern der Bearbeitung durch die Professorinnen geschuldet. Die wenigsten Änderungen am Interview nahm Beate Schneider vor, sie wünschte lediglich den Austausch einer Jahreszahl und zweier Begriffe. Professorinnen, die im Vorfeld Bedenken gegenüber unserem Projekt hatten, nahmen zum Teil größere Veränderungen vor. Sie strichen persönliche Passagen (beispielsweise zur Familie) und befürchteten, durch das Interview auf ihr Geschlecht reduziert zu werden. Um diese Bedenken auszuräumen, findet sich auf Wunsch dieser Professorinnen am Ende jedes Interviews eine Rubrik, die Informationen zu ihrem wissenschaftlichen Output beinhaltet (zu Forschungsthemen und -projekten sowie zentrale Publikationen). Die Auswahl der dort abgedruckten Informationen trafen die Professorinnen.

Die Interviews sind alphabetisch geordnet und beginnen jeweils mit einer biografischen Notiz zur Interviewpartnerin. Am Ende des Buches steht eine Auswertung aller Interviews anhand der vier Dimensionen des

Interviewleitfadens (Werdegang, Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, Frauen in der Wissenschaft, Zukunftsperspektiven). Die Interviewauswertung zielt darauf ab, Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszufiltern und daraus Ratschläge für Nachwuchswissenschaftlerinnen abzuleiten. Die Erfahrungsberichte – die allesamt Erfolgsgeschichten sind – und die Lebensentwürfe der befragten Professorinnen können als Modell und Ermutigungen für den erfolgreichen Weg in die Wissenschaft gelesen werden. Durch die unterschiedlichen Karriere(um)wege von Professorinnen für Kommunikationswissenschaft wird deutlich, dass neben der eigenen wissenschaftlichen Leistung (immer auch) zufällige Begebenheiten, der universitäre und außeruniversitäre Arbeitsmarkt, persönliche Beziehungen oder die fachliche Ausrichtung bzw. die disziplinäre Herkunft eine wichtige Rolle spielen.

An dieser Stelle sei allen Professorinnen herzlich für die offenen und aufschlussreichen Gespräche sowie für ihre Kooperationsbereitschaft gedankt. Ohne sie hätte dieses Buch nicht geschrieben werden können. Michael Meyen hat nicht nur die Transkription der Interviews bezuschusst, sondern das Buch auch in seine Reihe *Theorie und Geschichte der Kommunikationswissenschaft* aufgenommen. Ihm gebührt unser Dank dafür. Das Mentoringprogramm und das Frauenbüro der Universität München haben uns Gelder für Reisekosten und die Transkription der Interviews zur Verfügung gestellt. Nicht zuletzt geht ein Dank an die Stiftung Presse-Haus NRZ, die die Drucklegung finanziell unterstützte.