Journalistik. Zeitschrift für Journalismusforschung
HERBERT VON HALEM VERLAG
Heft 1/2024, S. 60-86
7. Jahrgang
ISSN 2569-152X
DOI: 10.1453/2569-152X-12024-13932-de

Aufsatz

Lillian Lodge Kopenhaver, Dorothy Bland und Lillian Abreu

Frauen an Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation

Wie ergeht es Nachwuchswissenschaftlerinnen in der akademischen Welt der USA?

Abstract: **Frauen machen mehr als die Hälfte der US-Bevölkerung aus und stellen heute zwei Drittel der Absolvent*innen von kommunikationswissenschaftlichen Fakultäten an Hochschulen (York 2017). Dennoch sind sie oft nicht in gleichem Maße in Lehr- und Führungspositionen an US-Hochschulen vertreten. Das »Lillian Lodge Kopenhaver Center for the Advancement of Women in Communication« an der Florida International University untersuchte 2019 in seiner ersten nationalen Studie über Teilnehmerinnen des Programms »Women Faculty Moving Forward« (WFMF), wie effektiv dieses Programm die Karrieren von Frauen an Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation an Hochschulen unterstützt. Ziel war, Geschlechterungleichheiten und Karrierehindernisse in diesem Bereich aufzuzeigen. Die Befragten schätzten zwar das Mentoring-Programm, nannten aber als ihre Hauptanliegen Problembereiche wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, mehr Zeit für Forschung, mehr Mentoring-Möglichkeiten und mehr Transparenz und Gerechtigkeit in Bezug auf Gehälter.**

Keywords: Frauen, Kommunikation, Wissenschaftlerinnen, Forschung, Mentoring, Gerechtigkeit

Übersetzt von Kerstin Trimble

Einführung

Frauen machen mehr als die Hälfte der US-Bevölkerung aus und stellen mittlerweile zwei Drittel der Absolvent*innen an Hochschulen für Journalismus und Kommunikation in allen dort angebotenen Hauptfächern (YORK 2017). Eine Umfrage aus dem Jahr 2021 zu den Studiengängen Journalismus und Massenkommunikation in den Vereinigten Staaten ergab, dass »67,5 % der Bachelorabschlüsse, 71,3 % der Masterabschlüsse und 60,4 % der Doktorgrade von Frauen erworben wurden« (CUMMINS/GOTLIEB/MCLAUGHLIN 2023: 73). Dennoch sind Frauen oft nicht in gleichem Maße in Lehr- und Führungspositionen an den US-Hochschulen vertreten, die sie für eine Laufbahn im Bereich Kommunikation ausgebildet haben. Da die Zahl der weiblichen Lehrkräfte an Hochschulen für Journalismus und Massenkommunikation noch nicht ausreichend erforscht ist, soll diese Studie dazu beitragen, diese Wissenslücke zu schließen. Hierzu gute Daten zu erheben, hat sich im Laufe der Jahre als schwierig erwiesen, da die Zahl der weiblichen Lehrkräfte in diesem Bereich an vielen US-Hochschulen unter den Geistes- und Sozialwissenschaften subsumiert wird. In den frühen 1990er-Jahren lag »das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Mitgliedern der »Association for Education in Journalism and Mass Communication« (AEJMC) bei etwa drei zu eins« (CREEDON/WACKWITZ/ANDSAGER 2023: 53). In den letzten Jahren hat der AEJMC, die weltweit größte Vereinigung für Hochschulbildung im Bereich Journalismus und Massenkommunikation, die demografische Erfassung ihrer Mitglieder verbessert. Die Vereinigung führte in ihren Statistiken vom Herbst 2023 1.966 Mitglieder, wovon über die Hälfte (1.067) in den Vereinigten Staaten und 152 im Ausland leben. 717 Mitglieder machten keine Angaben zu ihrem Wohnort (BROWN 2023). Die demografische Momentaufnahme für das Jahr 2023 zeigt, dass die AEJMC-Mitgliedschaft immer vielfältiger wird, auch wenn weiße Mitglieder nach wie vor die größte Personengruppe stellen. Nach den 2023 von den Mitgliedern erhobenen Daten bezeichneten sich 822 als weiß; 415 machten keine Angaben zu ihrer ethnischen Zugehörigkeit; 359 Mitglieder bezeichneten sich als »asiatisch/asiatisch-amerikanisch«; 158 als »Schwarz/afroamerikanisch«; 55 als Hispanic/Latino*a und 47 zogen es vor, hierzu keine Angaben zu machen. Weniger als 25 Personen ordneten sich einer der übrigen Kategorien zu: Native American/Alaska Native; hawaiianisch/Pacific Islander; international oder nach eigener Aussage »Sonstige« (BROWN 2023). Was die Geschlechterverteilung unter den AEJMC-Mitgliedern anbelangt, so dominierten im Jahr 2023 die Frauen mit 916 gemeldeten weiblichen Mitgliedern gegenüber 670 Männern (BROWN 2023). Dabei ist jedoch zu beachten, dass 332 AEJMC-Mitglieder im Jahr 2023 keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben, neun Personen »keine Angabe« wählten und sich unter zehn Personen als geschlechtlich unbestimmt, nicht-binär oder transsexuell bezeichneten. Die Daten der AEJMC repräsentieren freilich nur die-

jenigen, die Mitglied der Organisation sind und ihr Geschlecht freiwillig mitteilen. Laut Untersuchungen, die auf der AEJMC-Konferenz im August 2023 von Moody-Ramirez et al. vorgestellt wurden, waren zwischen 2011 und 2022 »weiße Frauen und in jüngerer Zeit auch asiatische Männer in den höchsten Führungspositionen der Organisation gut vertreten« (MOODY-RAMIREZ et al. 2023). Sie argumentieren, dass sich die AEJMC-Führungsriege noch weiter diversifizieren muss und dass langfristige Probleme in Bezug auf Geschlecht und Hautfarbe/ethnische Ungleichheiten in der Wissenschaft anzugehen sind. Das »Lillian Lodge Kopenhaver Center for the Advancement of Women in Communication« an der Florida International University untersuchte in seiner ersten nationalen Studie über Teilnehmerinnen des Programms »Women Faculty Moving Forward« (WFMF), wie effektiv dieses Programm die Karrieren von Frauen an Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation an Hochschulen unterstützt. Ziel war, Geschlechterungleichheiten und Karrierehindernisse in diesem Bereich aufzuzeigen. Der WFMF-Workshop findet seit 2013 jährlich im Rahmen der AEJMC-Jahreskonferenz statt und wird vom Kopenhaver Center und der AEJMC-Kommission für die Stellung von Frauen mitfinanziert. Das Zentrum organisiert diesen Workshop im Rahmen seiner Mission: »Wir wollen Frauen im privatwirtschaftlichen wie im akademischen Kommunikationsbereich dazu befähigen, sich zu Visionärinnen und Führungspersönlichkeiten zu entwickeln, die in ihren Gemeinschaften und Berufen etwas bewegen können« (KOPENHAVER 2013: 1).

Von 2013 bis 2019 haben 193 Dozentinnen am WFMF-Workshop teilgenommen und wurden für diese Studie befragt. Die meisten arbeiten in den Vereinigten Staaten, doch zieht das Programm hat auch internationale Teilnehmerinnen aus der Schweiz, Ägypten, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Kanada an. Grundsätzlich wurde die Teilnehmerinnenzahl pro Workshop auf etwa 25 begrenzt. In manchen Jahren meldeten sich jedoch so viele Frauen an, dass die Teilnehmerzahl erweitert werden musste. Im Jahr 2019 waren es 45 Teilnehmerinnen. Um sich für den Workshop zu bewerben, müssen Dozentinnen in einem Motivationsschreiben von 500 Wörtern erklären, warum sie an dem Weiterbildungsworkshop teilnehmen möchten. Sie werden dann auf Grundlage ihrer Bewerbung und ihres Status als Nachwuchswissenschaftlerin beurteilt. Voraussetzung ist, dass sie sich im »Tenure Track« befinden, der Bewährungsphase hin zu einer Lebenszeitprofessur.

Die vierstündigen Workshop-Sitzungen sowie eine einstündige Networking-Sitzung werden von etablierten Professor*innen und Forscher*innen geleitet. Sie beinhalten Diskussionen über Karrierewege in akademischen Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die Vorbereitung auf eine Festanstellung und Beförderung, das Aushandeln des Aufgabenprofils, die Frage von Forschung und Selbstverwaltung, und wie man besser für sich selbst eintreten kann. Die Teilnehmerinnen sollen für eine erfolgreiche

akademische Laufbahn gerüstet und als akademische Führungskräfte der Zukunft gefördert werden. Wie die Studie zeigt, ist die Notwendigkeit eines solchen Workshops sehr groß. Untersuchungen von Cardel et al. zeigen, dass trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahrzehnten weibliche Lehrkräfte im akademischen Bereich nach wie vor nicht ausreichend vorankommen und gefördert werden. Frauen stellen einen großen Teil des Talentpools in der akademischen Welt und erwerben mehr als 50 % aller Doktortitel! (CARDEL et al. 2020: 741) »Dennoch sind Frauen in Führungspositionen im Hochschulbereich nach wie vor unterrepräsentiert (GANGONE/LENNON 2014; HANNUM et al. 2015)« (JUDSON/ROSS/GLASSMEYER 2019: 1028).

Weil wir nicht genug über Frauen in der Wissenschaft und im Bereich Journalismus und Massenkommunikation wissen und es an Statistiken über die berufliche Entwicklung von Frauen in der Wissenschaft fehlt, leistet diese qualitative Studie einen Beitrag zur Forschungsliteratur, indem sie neues Wissen integriert und die Erfahrungen der befragten, aktuell an anerkannten US-Hochschulen tätigen Dozentinnen im Bereich Journalismus und Massenkommunikation untersucht. Laut der Studie liegen für Wissenschaftlerinnen im Bereich Journalismus und Massenkommunikation die größten Probleme in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Festanstellung und Beförderung sowie Forschung und Selbstverwaltungen. Als sekundäre Herausforderungen nannten die Befragten zusätzlich ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern sowie einen Mangel an ethnischer Vielfalt in den Reihen der Lehrkräfte.

Relevanz der Studie

Es gibt immer mehr Studien über die zahlreichen Ungleichheiten, mit denen Frauen in wissenschaftlichen Laufbahnen konfrontiert sind. Sie zeigen, dass weibliche Lehrkräfte als weniger kompetent eingeschätzt werden, bei der Bewertung ihrer Lehrtätigkeit schlechter abschneiden, weniger als ein Drittel wichtiger Bundesstipendien erhalten und seltener zitiert werden (CARDEL et al. 2020: 722). Die Forschung zu Karriere und Zufriedenheit von Lehrkräften dokumentiert ein breites Spektrum an Ungerechtigkeiten, darunter strukturelle Gehaltsunterschiede (PORTER/TOUTKOUSHIAN/MOORE 2008), das Festhalten an Lehrbeurteilungen trotz wissenschaftlich erwiesener Voreingenommenheit (BORING/OTTOBONI/STARK 2016); Ungleichheiten bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie bei Richtlinien und Praktiken zur Zuteilung von Ressourcen und Anreizen (O'MEARA et al. 2018); und Beziehungsprozesse auf der Mikroebene, wie Belästigung, Diskriminierung und Voreingenommenheit, mit entsprechenden negativen Auswirkungen auf zwischenmenschliche Interaktionen, die für den beruflichen Aufstieg entscheidend sind (MORIMOTO/ZAJICEK 2014).

Die meisten groß angelegten Studien zu geschlechtsspezifischen Unterschieden und Führungspositionen in der Wissenschaft konzentrieren sich auf Frauen in Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen, Mathematik und Medizin. Sie beschäftigen sich zumeist mit einem bestimmten, für das jeweilige Feld relevanten Bereich. Während zahlreiche Studien geschlechtsspezifische Probleme und das Arbeitsklima für weibliche Lehrkräfte im akademischen Bereich insgesamt dokumentieren, scheint die Forschungsliteratur eine Lücke aufzuweisen, was Dozentinnen im Bereich Journalismus und Massenkommunikation und deren Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Herausforderungen am Arbeitsplatz und ihre Arbeitszufriedenheit angeht. Als Ansätze zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte in universitären Führungspositionen im Hochschulbereich werden genannt: Mentor*innenprogramme, frühe Führungserfahrungen, die Hervorhebung von Vorbildern und eine formalisierte Entwicklung von Führungskräften (HANNUM et al. 2015; MANFREDI 2017). Doch trotz zahlreicher vorgeschriebener Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Hochschulbereich sind die Fortschritte nur schleppend (SHEPHERD 2017).

Literaturübersicht

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Wie die Forschung eindeutig zeigt, ist das Geschlecht ein Schlüsselfaktor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, »wobei Frauen deutlich mehr Herausforderungen erfahren als Männer (MASON/WOLFINGER/GOULDEN 2013; MISRA et al. 2011; SZELÉNYI/DENSON 2019)« (DENSON/SZELENYI 2020: 262). Traditionen und Rollen, die sich in der Wissenschaft im Laufe von Jahrhunderten herausgebildet haben, orientieren sich an männlichen Lehrkräften. In der Tat nehmen Frauen erst seit dem letzten halben Jahrhundert eine wichtigere Rolle an US-amerikanischen Hochschulen ein. Richtlinien und Verfahren für eine bessere Vereinbarkeit von akademischen und familiären Verpflichtungen holen erst jetzt langsam auf. Eine Vergleichsstudie zwischen Frauen und Männern ergab, dass »Frauen mit Kindern im gleichen Zeitraum seltener eine Festanstellung erlangen … und Frauen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als das größte Problem in ihrer akademischen Laufbahn anführen« (LISNIC et al. 2019: 342). In Bezug auf institutionelle Traditionen und Strategien weisen Bowering und Reed ferner darauf hin, dass »Elemente des Entscheidungsprozesses geschlechtsspezifisch sind, da das Spannungsfeld von Arbeitsumfeld, Rollenkonflikten und Work-Life-Balance Frauen benachteiligt. Wir müssen anerkennen, dass viele objektive institutionelle Normen an Männern ausgerichtet sind und in Frage gestellt werden sollten« (BOWERING/REED 2021: 16).

Neben der Verantwortung für Kinderbetreuung müssen sich heute viele Lehrkräfte, ob Männer, Frauen, nicht-binäre oder sich keinem Geschlecht zuordnende Menschen, auch um ihre alternden Eltern kümmern. Die zeitliche Belastung, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, wird also noch größer. In der Realität beanspruchen diese Verantwortlichkeiten aber stärker die Zeit von Frauen (CARR et al. 1998; ASH et al. 2004; WARD/WOLF-WENDEL 2012; LISNIC et al. 2019). Wie Denson und Szeleny (2020) bemerken, befassen sich zahlreiche Forschungsarbeiten mit den Schwierigkeiten von Lehrkräften, ein gesundes Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben zu bewahren. Geschuldet ist dies der hohen Arbeitsbelastung und einer akademischen Kultur, die Lehrkräften oft keine flexiblen Arbeitsstrukturen ermöglicht – selbst wenn dazu eigentlich entsprechende Richtlinien an der Hochschule vorhanden sind (EDDIE/GASTON-GAYLES 2008; MASON/WOLFINGER/GOULDEN 2013; MISRA/LUNDQUIST/TEMPLER 2012; WARD/WOLF-WENDEL 2004).

Laut der von Lisnic et al. zitierten Studien ist selbst dort, wo es in den Vereinigten Staaten Richtlinien für Elternzeit und andere Beurlaubungen gibt, »die Umsetzung bei weitem nicht angemessen, insbesondere auf Abteilungsebene, wo weiblichen Lehrkräften von der Fakultätsleitung/dem Lehrstuhlinhabenden immer noch oft geraten wird, diese Möglichkeiten während der Jahre ihrer Probezeit lieber nicht in Anspruch zu nehmen, weil dies später gegen sie verwendet wird« (LISNIC et al. 2019: 351). Die sogenannte »Tenure Clock«, also die Wartezeit bis zur Festanstellung in den USA, die immer größere Abhängigkeit von Stipendien, das hohe Arbeitspensum in Lehre und Selbstverwaltung, sowie die Tatsache, dass sich Fachzeitschriften lange Zeit lassen, um Forschungsarbeiten zu veröffentlichen, haben Auswirkungen auf Frauen, die zugleich auch noch versuchen, Beruf, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Denson et al. fassen eine Reihe von Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen. Diese weisen auf »erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede hin, wobei weibliche Lehrkräfte über geringere Arbeitszufriedenheit, größere Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Lehr-, Forschungsaufgaben und Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung sowie eine schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten« (DENSON/SZELÉNYI/BRESONIS 2018: 228).

Festanstellung und Beförderung

Das Mantra »Publish or Perish«, wonach man ohne Veröffentlichungen nicht vorankommen kann, ist auch in der US-Wissenschaft Realität. Lehrkräfte stehen vor der Herausforderung, immer mehr Drittmittel für ihre Forschung einwerben und dann auch die Zeit für die bewilligte Forschung finden zu müssen. Der Weg zur Festanstellung und Beförderung ist mit großem Druck, Herausforderungen und häufig auch mit Rückschlägen verbunden. Cardel et al. stellen fest, dass in

den USA in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Mathematik und Medizin (MINT) die Hälfte der Doktorand*innen und 51,5 % der Juniorprofessor*innen Frauen sind (Stand 2015), dass aber »Frauen allgemein seltener eine Festanstellung erhalten als Männer und nur 32,4 % der ordentlichen Professuren stellen« (CARDEL et al. 2020: 721). Die oben erwähnte Stichprobe untersucht nur einen Querschnitt von Frauen in prominenten Wissenschaftsbereichen und untermauert die Annahme, dass Frauen in anderen Disziplinen wie Journalismus und Massenkommunikation höchstwahrscheinlich noch größere Ungleichheiten erfahren. Wie Box-Steffensmeier et al. (2015) feststellten, erhalten Männer mit höherer Wahrscheinlichkeit als Frauen eine Festanstellung und werden vom Assistant Professor zum Associate Professor befördert. Mehrere Studien haben außerdem ergeben, dass »der (im Vergleich zu Männern) geringere Frauenanteil in Lebenszeitprofessuren eng mit familiären Verpflichtungen zusammenhängt« (AHMAD 2017: 205). Laut Lisnic et al. bestätigen Studien auch, dass »die meisten Frauen, die eine Lebenszeitprofessur erlangen, unverheiratet und kinderlos sind … und Frauen mit Kindern oft erwägen, ihre akademische Karriere aufzugeben« (LISNIC et al. 2019: 342). Festanstellung und Beförderung sind der erste Etappensieg für junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem langen Weg zu einer akademischen Karriere. Wie die Forschung jedoch zeigt, stehen Frauen auf diesem Weg vor mehr Hindernissen und unter stärkerem Druck und sind mit bestimmten Erwartungen an die Rolle einer Frau konfrontiert.

Zeit für Forschung

Zahlreiche Studien legen nahe, dass Frauen mehr Aufgaben in den Bereichen Selbstverwaltung und Lehre übernehmen (GUARINO/BORDEN 2017; DENGATE/PETER/FORENHORST 2019), wodurch ihnen weniger Zeit für die Forschung bleibt. Insbesondere werden Wissenschaftlerinnen in den USA häufiger aufgefordert, sich freiwillig für Aufgaben ohne oder mit nur geringem Beförderungspotenzial zu melden; sie stellen sich aufgrund geschlechtsspezifischer Erwartungen häufiger dafür zur Verfügung und haben schwerere negative Konsequenzen zu befürchten, wenn sie eine solche Aufforderung ablehnen (BABCOCK et al. 2022). Daher stehen Wissenschaftlerinnen, die wissenschaftliche Forschung betreiben wollen, vor zahlreichen Herausforderungen, die sich aus den Anforderungen der akademischen Arbeit und ihren familiären Verpflichtungen ergeben.

Gopaul et al. (2016: 69) weisen darauf hin, dass das Arbeitspensum für Wissenschaftler*innen, bestehend aus Lehr- und Forschungsaufgaben sowie Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung, mehr als 50 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt. Das stimmt mit wissenschaftlichen Erkenntnissen überein, dass Forschung ein arbeitsintensiver Prozess ist. Zahlreiche Forschungsarbeiten belegen auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten für Frauen bei der Durchführung

wissenschaftlicher Studien, einschließlich mangelnder Sichtbarkeit ihrer Arbeit, unabhängig von ihrer Karrierephase (VASARHELYI et al. 2021). Frauen wenden im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einen größeren Teil ihrer Zeit für Lehre und Selbstverwaltung auf. Wie sich das auf ihre Chancen auswirkt, wissenschaftliche Forschung zu betreiben, ist noch nicht ausreichend erforscht. Es gibt auch nicht genug Forschungsliteratur über die verfügbaren Chancen und Ressourcen für Wissenschaftlerinnen, die aktiv wissenschaftliche Studien übernehmen wollen, und ob sie angemessen für die Zeit entlohnt werden, die sie zusätzlich zu den anderen Anforderungen und Erwartungen für die Forschung aufwenden. Dies alles ist wohl unklar und es hängt von der jeweiligen Hochschule ab, wie genau sich die Rollen und Arbeitskriterien in der Forschung nachteilig auf Frauen auswirken, die im Bereich Forschung weniger Erfolg haben. Fortschritte in diesem Bereich werden nicht genau verfolgt. Zusammen mit hohen Anforderungen an Frauen in Bezug auf Selbstverwaltung und die Betreuung von Studierenden kann dies dazu führen, dass Frauen ihren wertvollsten Hebel für künftige Beförderungen aufgeben: Zeit für Forschung (EL-ALAYLI et al. 2018; GUARINO/BORDEN 2017; BOWERING/REED 2021). Darüber hinaus ergab eine Untersuchung von 2.329 Elsevier-Zeitschriften in den ersten Monaten der COVID-19-Pandemie, dass Frauen weniger Manuskripte einreichten als Männer. Es wurde vermutet, dass »die Anforderungen der familiären Pflichten die wissenschaftliche Produktivität von Frauen beeinträchtigt haben könnten« (SQUAZZONI et al. 2021).

Gerechtigkeitsfragen im Bereich der universitären Selbstverwaltung

Frauen fürchten negative Konsequenzen und werden bestraft, wenn sie Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung ablehnen. In der Wissenschaft sind diese Aufgaben ein zeitaufwändiger Bestandteil der Arbeit und werden bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigt. Von der Bedeutung her stehen Verwaltungsaufgaben aber allgemein hinter Forschung und Lehre (BABCOCK et al. 2017; EL-ALAYLI et al. 2018; MAMISEISHVILI/LEE 2018; WARD 2003; BIRD et al. 2004; GUARINO/BOWDEN 2016). Die Arbeit im Dienste der Studierenden, der Institution und der Gemeinschaft ist eine wichtige Aufgabe, die von Lehrkräften erwartet wird. Wenn die Lehrkraft jedoch zusätzliche Zeit für Selbstverwaltung aufwendet, geht dies zu Lasten der Zeit, die sie etwa der Forschung widmen kann. Wenn die Selbstverwaltung zudem noch von der Institution nicht angemessen gewürdigt wird, kann sie sich bei der jährlichen Evaluation der Lehrkraft sogar negativ auswirken (MISRA et al. 2011).

Selbstverwaltung wird trotz ihrer großen Bedeutung weniger wertgeschätzt und tendenziell eher von Frauen ausgeführt (BIRD/LITT/WANG 2004; GUARINO/BORDEN 2017; BABCOCK et al. 2022). Im Durchschnitt verbringen weibliche Lehrkräfte mehr Zeit mit Selbstverwaltung, Lehre und Mentoring, während Männer mehr Zeit mit Forschung verbringen (GUARINO/BORDEN 2017; LINK/SWANN/

BOZEMAN 2008; MISRA/LUNDQUIST/TEMPLER 2012; MISRA et al. 2011). Misra et al. (2011) vermuten, dass diese ungleiche Arbeitsbelastung zu einer »Elfenbeinturm-Decke« führen kann, die es analog zur »gläsernen Decke« Frauen erschwert, in ihrer akademischen Laufbahn voranzukommen. Letztlich »beeinträchtigt die Belastung durch Selbstverwaltung wahrscheinlich die Produktivität in anderen Arbeitsbereichen, wie z. B. in Forschung und Lehre. Letztere Tätigkeiten hängen direkt mit Gehaltsunterschieden und dem Gesamterfolg in der Wissenschaft zusammen« (GUARINO/BORDEN 2017: 19).

Gerechtigkeitsfragen in Bezug auf Vergütung

Mehrere Studien haben gezeigt, dass im akademischen Bereich beschäftigte Frauen und Männer ihr Arbeitsumfeld unterschiedlich wahrnehmen, Frauen zumeist negativer. Untersuchungen haben ergeben, dass weibliche Lehrkräfte in den USA schlechter bezahlt werden (CARR et al. 2015; TOUTKOUSHIAN/CONLEY 2005) und weniger Ressourcen wie Forschungsräume erhalten (CHISHOLM et al. 1999). Auch in den Disziplinen Journalismus und Massenkommunikation an Hochschulen sowie im Journalismusberuf tragen ungleiche Gehälter zur Kluft zwischen Männern und Frauen bei. Die Beschäftigtenumfrage der »Association of Schools of Journalism and Mass Communication« des Jahres 2017-18 zum Beispiel erhob Daten der Lehrkörper an 38 Hochschulen in den USA und ermittelte als Durchschnittsgehalt für eine Juniorprofessorin 67.271 USD gegenüber 71.550 USD für einen Juniorprofessor. Im Bereich Journalismus und Massenkommunikation war diese Kluft für Leitungspositionen in der Universitätsverwaltung noch viel größer: Hier lag das Durchschnittsgehalt für Frauen bei 151.089 USD gegenüber 172.344 USD für Männer (CUMMINS/GOTLIEB/MCLAUGHLIN 2018). Zwar repräsentiert die Studie von Cummins et al. (2018) nur 38 Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation, doch umfasst die Gehaltserhebung 938 Befragte; 122 Juniorprofessorinnen, die gleiche Anzahl an Juniorprofessoren, (116) Vollprofessoren und (79) Vollprofessorinnen (CUMMINS/GOTLIEB/MCLAUGHLIN 2018: 4).

Mangelnde Vielfalt im Lehrkörper

Im Hochschulbereich ist der Frauenanteil nicht repräsentativ für ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung. Wie beispielsweise das »National Center for Education Statistics« des US-Bildungsministeriums (Daten vom Mai 2020) feststellte, waren von allen Vollzeit-Lehrkräften an Hochschulen im Herbst 2018 40 % weiße Männer, 35 % weiße Frauen, 7 % männliche Asian/Pacific Islanders, 5 % weibliche Asian/Pacific Islanders und jeweils 3 % Schwarze Männer, Schwarze Frauen, Latinos und Latinas. Der Anteil der Native Americans und Alaska Natives und an Menschen mit gemischter Ethnizität betrug jeweils nicht mehr als 1 % des Vollzeitlehrkörpers

(U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION 2020: Absatz 2). Wie die oben aufgeführten Daten zeigen, sind 75 % der Vollzeitlehrkräfte in den Vereinigten Staaten weiß. Angesichts der zunehmenden Vielfalt im Land ist dies ein großes Problem für die Hochschulbildung. »Während die Studentenschaft in den USA immer vielfältiger wird, stellen weiße Männer und Frauen nach wie vor die überwältigende Mehrheit der Vollzeitstellen im Lehrkörper« (GUTIÉRREZ Y MUHS et al. 2012).

Es gibt immer mehr Forschungsliteratur über die Erfahrungen von *Women of Color* in der Wissenschaft, darunter die Bücher *Presumed Incompetent* (GUTIERREZ Y MUHS et al. 2012) und *Presumed Incompetent II* (NIEMANN/GUTIERREZ Y MUHS/GONZALEZ 2020), die sich mit Fragen von Hautfarbe, Klasse, Macht und Widerstände gegen *Women of Color* in der Wissenschaft befassen. Die Daten des »National Center for Education Statistics« (NCES) zu Hautfarbe und Ethnizität für den Herbst 2018 zeigten auch, dass weiße Männer mit 53 % die größte Einzelgruppe an Vollzeitprofessuren stellten, gefolgt von weißen Frauen mit 27 %; 8 % waren männliche Asian-Pacific Islanders; 3 % weibliche Asian-Pacific Islanders. Schwarze Männer, Schwarze Frauen und Latino-Männer stellten jeweils etwa 2 % der Vollzeitprofessuren. Nicht mehr als 1 % der folgenden Gruppen hatten Vollzeitprofessuren: Latinas, Native Americans/Alaska Natives und Menschen mit gemischter Ethnizität (U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION 2020).

Eine landesweite Studie über das Klima auf dem Campus, Mitarbeiter*innenbindung und Zufriedenheit ergab, dass 75 % der Lehrkräfte mit unterrepräsentiertem Hintergrund das Klima auf ihrem Campus als mäßig bis sehr negativ beschreiben, mit geringer Arbeitszufriedenheit und dem Wunsch, der Wissenschaft den Rücken zu kehren (JAYAKUMAR et al. 2009). Becker und sein Forschungsteam an der Universität Georgia erstellten mehrere Berichte über geschlechtsspezifische und ethnische Vielfalt in der Journalismus- und Massenkommunikationsbildung. In einer Studie aus dem Jahr 2003 etwa stellten Becker et al. fest, dass weibliche Lehrkräfte und Angehörige von Minderheiten häufig auf den unteren akademischen Ebenen angesiedelt sind, wo sie weniger Arbeitsplatzsicherheit und Einfluss genießen. Eine weitere Studie von Becker et al. (2015) ergab, dass »die Lehrkörper für Journalismus und Massenkommunikation in Bezug auf das Geschlecht ausgewogener geworden sind«, da Frauen in der Beschäftigtenumfrage der »Association of Schools of Journalism and Mass Communication« (ASJMC) im Jahr 1999 nur 34,8 % des Lehrkörpers stellten, im Jahr 2013 bereits 45,3 %. Die meisten Dekan*innenposten sind allerdings nach wie vor mit Männern besetzt.

In der akademischen Welt wirken sich zahlreiche Faktoren auf die Karrieren von Frauen aus. Laut Durodoye et al. »herrscht ein ganz neues Niveau an unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und *People of Color* in der akademischen Welt. Und doch hat sich die Repräsentation in unbefristeten Stellen an hochrangigen Universitäten nur wenig verbessert« (DURODOYE et al. 2020: 629). In mehreren Studien wird zudem erwähnt, dass weibliche Lehrkräfte »geringere

Verbleibsquoten als ihre männlichen Kollegen aufweisen und durchweg über unverhältnismäßig hohe Kinderbetreuungs- und andere familiäre Pflichten, einen Mangel an angemessener Betreuung und Ausgrenzung am Arbeitsplatz berichten (CLARK/CORCORAN 1986; EHRENBERG et al. 1990; MASON et al. 2013)« (DURODOYE et al. 2020: 630). Durodoye et al. (ebd.) weisen auch auf die besonderen Herausforderungen hin, mit denen Lehrkräfte aus Minderheitengruppen konfrontiert sind, die »oft unverhältnismäßig stark mit Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung zur Unterstützung Studierender ihrer eigenen ethnischen Gruppe betraut werden und sich im akademischen Umfeld ohne das gleiche Niveau an Unterstützung und Betreuung zurechtfinden müssen, das die Mehrheitsgruppe genießt« (ebd.). Frauen streben ständig danach, als ernstzunehmende, zum Wissensfundus in ihrem Fachgebiet beitragende Wissenschaftlerinnen anerkannt und auch von ihren männlichen Kollegen so wahrgenommen zu werden. Laut Davis ist dies jedoch »noch schwieriger für Schwarze Frauen, deren berufliches und persönliches Leben durch die Überschneidung ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts und durch die Verquickung von Rassismus und Sexismus beeinträchtigt wird« (DAVIS/REYNOLDS/BERTRAND JONES 2011: 32).

Theoretischer Rahmen

Feministische Theorien konzentrieren sich häufig auf die Unterdrückung von Frauen. Es gibt immer mehr interdisziplinäre Forschungsarbeiten über die Ungleichheit der Geschlechter in der Gesellschaft. Dieser theoretische Ansatz ist hier angemessen, da sich die Studie auf Nachwuchswissenschaftlerinnen an Hochschulen im Bereich Journalismus und Massenkommunikation konzentriert. Mindestens seit Mitte des 20. Jahrhunderts beschäftigen sich eine Reihe Feminismus-Forschender mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Frauenfeindlichkeit im Bereich Journalismus und Massenkommunikation (z. B. MARRON 2020; VICKERY/EVERBACH 2019; CARTER/STEINER/MCLAUGHLIN 2014; ARMSTRONG 2013). Zuletzt betonten Schuller (2021) und Wissenschaftlerinnen aus Minderheitengruppen wie Kimberlé Crenshaw (1989, 2017), die den Begriff der Intersektionalität geprägt hat, und bell hooks (2015), wie wichtig es ist, den eigenen Horizont zu erweitern und inklusiver zu werden. Laut Schuller ist der Feminismus seit Jahrhunderten zersplittert. »Die weiße feministische Politik vertritt die Theorie, dass Frauen für die vollen politischen und wirtschaftlichen Vorteile kämpfen sollten, die wohlhabende weiße Männer in einem kapitalistischen Imperium genießen« (SCHULLER 2021: 4). Die Leben von Armen und Minderheiten gelten als »Rohstoffe, die den Aufstieg weißer Frauen befördern können« (ebd.). Außerdem schrieb hooks:

> Rassistische Stereotypen der starken, übermenschlichen Schwarzen Frau sind in den Köpfen vieler weißer Frauen wirksame Mythen, die ihnen erlauben, die massive Viktimisierung

> Schwarzer Frauen in dieser Gesellschaft sowie ihre eigene Rolle bei der Aufrechterhaltung und Fortführung dieser Viktimisierung zu ignorieren … Privilegierte Feministinnen waren weitgehend nicht in der Lage, zu, mit und für verschiedene/n Gruppen von Frauen zu sprechen, weil sie entweder die Wechselbeziehung von Geschlecht, Rassifizierung und Klassenunterdrückung nicht vollständig verstehen oder sich weigern, sie ernst zu nehmen (HOOKS 2015: 15).

In einer Untersuchung von Machtstrukturen und geschlechtsspezifischen Fragen kam Simmons (2020) zu dem Schluss:

> In den Reihen hochrangiger Professor*innen, Lehrstuhlinhaber*innen, Direktor*innen, Dekan*innen, Rektor*innen und Präsident*innen fehlen am auffälligsten diejenigen Frauen mit intersektionellen Identitäten, die zu afroamerikanischen, hispanoamerikanischen, Native American oder LGBTQ-Gemeinschaften und anderen Gruppen gehören, die in unserer Kultur traditionell marginalisiert sind. (SIMMONS 2020: 8).

Die Arbeit der Psychologinnen Castaneda, Flores und Flores Niemann (2020) bestätigt die Kommentare von Simmons. Sie arbeiten an der Schnittstelle von feministischer Chicana-Theorie und Latina*o-Critical-Race-Theorie mit Schwerpunkt auf der Überwindung sexistischer Unterdrückung zwischen »Geschlecht, Ethnizität und sozialer Klasse« und setzen sich mit den »Routinen, Richtlinien und Praktiken« auseinander, »die traditionell unterrepräsentierte Gruppen in ihren untergeordneten Positionen halten« (CASTANEDA/FLORES/FLORES NIEMANN 2020: 83). Darüber hinaus stellten Nichols und Stahl (2019) bei der Auswertung von 50 Forschungsarbeiten fest, dass »multiple Systeme der (Benachteiligung) mit sozialen und persönlichen Aspekten« des Hochschulalltags verflochten sind (NICHOLS/STAHL 2019: 1255).

Daufin (2017) untersuchte »auf ›White Supermacy‹ und patriarchalen Strukturen beruhende Hindernisse, die dem Erfolg Schwarzer Dozentinnen an überwiegend weißen Institutionen, aber auch an HBCUs (Historically Black Colleges and Universities) im Wege stehen« (DAUFIN 2017: 57). Anstatt den Begriff »Frauen und Minderheiten« zu verwenden, argumentiert sie, wäre die »treffendere und intersektionale Formulierung *weiße* Frauen und Angehörige von Minderheiten/ *People of Color*« oder »Frauen aller Ethnien und *Men of Color*« (S. 57). Daher analysieren wir die Kommentare der Studienteilnehmer*innen aus Sicht der feministischen Theorie und der Intersektionalität.

Methodik

Stichprobe und Auswahl

Von 2013 bis 2019 nahmen 193 an Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation forschende und lehrende Dozent*innen am Programm »Women Faculty Moving Forward« (WFMF) teil und wurden für diese Studie befragt. Die

meisten arbeiten in den Vereinigten Staaten, doch zieht das Programm hat auch internationale Teilnehmerinnen aus der Schweiz, Ägypten, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Kanada an. Da die Teilnehmerinnen des WFMF-Programms über die Vereinigten Staaten und mindestens drei weitere Kontinente verteilt sind, eignete sich eine Online-Umfrage am besten zur Datenerhebung. Bis Herbst 2019 absolvierten 193 Teilnehmerinnen das Programm »Women Faculty Moving Forward«. Im Herbst 2019 wurde eine Qualtrics-Umfrage per E-Mail an alle 193 Teilnehmerinnen des Programms verschickt. Die Studie begann mit einer anfänglichen Stichprobe von (N=193). Wer auf die erste Aufforderung nicht reagierte, wurde im Oktober per E-Mail noch einmal zur Teilnahme aufgefordert. Eine letzte Aufforderung erging im November 2019, um möglichst die gesamte Stichprobe zu erfassen. Insgesamt nahmen letztlich 82 Frauen (N=82) an der Umfrage teil, was einer Rücklaufquote von 42,3 % entspricht. Die Gesamtstichprobe umfasste also 82 Befragte.

Für diese Studie wurden die Ergebnisse in primäre und sekundäre Ergebnisse unterteilt. Die primären Ergebnisse wurden aus den Umfragedaten gewonnen. Bei den sekundären Ergebnissen handelt es sich um Daten aus den im Rahmen des WFMF-Programms durchgeführten Rundtischgesprächen, die nicht aus der qualitativen Umfrage gewonnen wurden. Die Qualtrics-Umfrage enthielt Fragen zur akademischen Erfahrung der Teilnehmerinnen, zum geografischen Standort, zu etwaigen Beförderungen oder Festanstellungen, zu den Herausforderungen, mit denen die Teilnehmerinnen an ihren Universitäten oder Hochschulen konfrontiert waren, zum Wert des Workshops im WFMF-Programm sowie zu grundlegenden demografischen Angaben wie Ethnizität und Alter. Die Studie beschränkte sich auf Teilnehmerinnen des WFMF-Programms, die sich initiativ auf das Programm beworben haben und repräsentiert eine kleine Stichprobe von weiblichen Lehrkräften im Anfangsstadium ihrer Karriere. Die meisten davon arbeiten an Fakultäten für Journalismus oder Massenkommunikation an US-Hochschulen. Die Teilnehmerinnen wurden nicht nach Fachgebieten wie Journalismus, Werbung, Rundfunk, digitale Nachrichten, Öffentlichkeitsarbeit oder strategische Kommunikation unterteilt. Es wäre nützlich, wenn auch internationale Teilnehmerinnen vertreten wären, weil sie Aufschluss über etwaige wesentliche Unterschiede zwischen den beteiligten Ländern geben könnten.

Ergebnisse

Die Gesamtstichprobe der Studie umfasste 82 Befragte. In der Studie konnten die Befragten Fragen auslassen, die sie nicht beantworten wollten. Die erhobenen Daten bieten wertvolle Einblicke aus der Perspektive weiblicher Lehrkräfte an Instituten für Journalistik und Kommunikations- und Medienwissenschaft in

der Anfangsphase ihrer akademischen Laufbahn: 59 von 79 (oder 69,6 %) der Befragten gaben an, zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme am WFMF-Programm weniger als fünf Jahre Erfahrung in der akademischen Arbeitswelt gehabt zu haben. 72 Teilnehmerinnen machten Angaben zu ihrer Hautfarbe/ethnischen Identität. Es identifizierten sich 53 Frauen (oder 73,51 %) als weiß/nicht-hispanisch, 10 Frauen (oder 13,89 %) als afroamerikanisch, sechs (oder 6,33 %) als asiatisch, eine als hispanisch und eine als Native American/Pacific Islander. Eine Person wählte »keine Angabe«. In Bezug auf die geografische Verteilung stammen 34 Teilnehmerinnen oder etwa 48,5 % der 70 Befragten, die diese Frage beantworteten, aus dem Mittleren Westen, Südwesten oder Südosten der USA. Etwa 68 % derjenigen, die die Art ihrer Institution angegeben haben, nannten als Arbeitgeber öffentliche Einrichtungen. Als ihren akademischen Rang gaben 61,3 % Assistant Professor und 21,3 % Associate Professor an. Die übrigen 17,3 % machten keine Angaben zu ihrem Rang. Von denjenigen, die ihr Alter angaben, waren 81 % unter 50 Jahre alt; 43,2 % waren unter 40 Jahre alt. Alle Teilnehmerinnen waren Professorinnen auf dem Weg zur Festanstellung (Tenure Track).

Primäre Erkenntnisse

Die Befragten gaben durchweg an, der größte Nutzen des jährlichen WFMF-Programmworkshops sei für sie der Ausbau ihrer Netzwerke. »Es war wirklich wertvoll, in einem Raum mit anderen Frauen zu sein, die alle versuchen, sich in einer oft bizarren und ungerechten Welt zurechtzufinden. Wir haben alle verschiedene persönliche Geschichten, aber unsere Ziele sind im Grunde die gleichen. Es hat mich sehr gefreut, Erfolgsgeschichten zu hören«, schrieb eine Teilnehmerin. Eine andere Teilnehmerin schrieb: »Dieser Workshop war die beste berufliche Fortbildung, die ich auf dem Tenure Track bislang absolviert habe. Ich habe gerade meine Bewerbungsmappe für die Festanstellung eingereicht und diese Gruppe hat mir viel mehr Selbstvertrauen gegeben und mich unterstützt.« Eine andere Teilnehmerin schrieb: »Ich habe es einfach genossen, aus erster Hand zu erfahren, mit welchen Herausforderungen Frauen in der Wissenschaft konfrontiert sind. Es ist schön zu wissen, dass wir nicht allein sind!« Hier ist zu erwähnen, dass 62 von 78 Befragten (oder 79,4 %) der Aussage zustimmten, der Workshop des WFMF-Programms habe zu ihrem beruflichen Wachstum beigetragen. 56 von 77 Befragten (oder 72,7 %) stimmten der Aussage zu, der Workshop des WFMF-Programms habe ihr persönliches Wachstum gefördert. Viele der Befragten sahen den Workshop als einen sicheren Ort, wo sie über alles reden konnten, ohne befürchten zu müssen, dass es an ihren Arbeitsplatz zurückgemeldet wird.

Zeit für Forschung

Die »Carnegie Classification of Institutions of Higher Education« ist ein hoch anerkanntes Einstufungssystem für amerikanische Hochschulen. Nach diesem System wird die Forschungstätigkeit an Universitäten anhand einer gestuften Klassifikation von R1 bis R3 bewertet. Das System ist für Forschende von zentraler Bedeutung, da es Aufschluss über die Tiefe und Breite der Forschungstätigkeit einer Universität gibt. Die so eingestuften Einrichtungen stehen an der Spitze von Forschung und Innovation, erhalten staatliche und/oder private Mittel speziell für ihre akademische Forschung und sind als die besten Forschungsuniversitäten anerkannt. Hochschulen wie auch Forschende in den USA streben danach, in den Kreis dieser R1-, R2- und R3-Universitäten aufgenommen zu werden, und beschäftigen gerne Wissenschaftler*innen, die einflussreiche, kreative Forschung betreiben, wobei R1-Einrichtungen am attraktivsten sind. Hochschulen übersehen jedoch nach wie vor die Notwendigkeit, Lehrkräfte nachhaltig zu unterstützen und ihnen genug Zeit für die Forschung zu verschaffen. Schließlich ist die Forschung ein hoch lukratives Element des akademischen Betriebs. In dieser Studie wurde nicht erhoben, wo die Befragten zum Zeitpunkt der Umfrage beschäftigt waren, noch ob ihr Arbeitgeber Carnegie-klassifiziert ist. Doch wiesen die Befragten wiederholt darauf hin, dass sie aufgrund ihres Arbeitspensums an Lehre und universitärer Selbstverwaltung nicht in der Lage sind, Forschung zu betreiben.

Auf die Frage nach dem größten Problem, mit dem sie in ihrer derzeitigen Arbeitssituation konfrontiert sind, gaben 25 der 74 Befragten (bzw. 33 %) »Zeit für die Forschung« an. Eine Befragte schrieb: »Wir konzentrieren uns auf die Lehre, daher sind wir stark mit Kursen ausgelastet und haben wenig (Zeit) für die Forschung. Das ist bei allen Professor*innen der Fall, wobei ich aber festgestellt habe, dass Frauen (mich eingeschlossen) dazu neigen, einen Großteil der Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung zu übernehmen oder sich dafür freiwillig zu melden. Das bedeutet, dass ein großer Teil unserer unterrichtsfreien Zeit bereits belegt ist.« Eine andere Befragte schrieb: »An unserer Universität ist das Ungleichgewicht in Sachen Selbstverwaltung ein Thema. Weibliche Assistant Professors werden hier benachteiligt und diese Zeit fehlt uns dann für die Forschung, zumal wir nur sehr wenige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben, die uns unterstützen.« Eine andere Befragte schrieb, dass weibliche Kollegen gebeten werden, »undankbare, zeitaufwändige Aufgaben zu übernehmen, wie die Organisation von Konferenzen. An männliche Lehrkräfte werden solche Dinge gar nicht herangetragen und sie können sich auf die Forschung konzentrieren. Eine andere Befragte nannte ständig wechselnde Erwartungen und »nicht zu wissen, wie man in einer hochwertigen Zeitschrift veröffentlicht UND DAZU keine*n Mentor*in zu haben, der/die mir das beibringt«.

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Wissenschaft befassen, plädieren seit langem für eine Veränderung der sozialen Strukturen am Arbeitsplatz durch entsprechende Richtlinien, Praktiken und Anreizsysteme. Die Anforderungen, die sich im Spannungsfeld zwischen akademischem Beruf, Familie und Privatleben ergeben, erfordern Interventionen am Arbeitsplatz sowohl innerhalb der Hierarchie der Institution als auch der sie beaufsichtigenden Systeme. Es muss noch weiter erforscht werden, wie Spannungen zwischen Beruf, Familie und Privatleben am Arbeitsplatz gehandhabt werden, wie die Hochschulen dieses Problem angehen, wie sie organisatorische Veränderungen aktiv umsetzen und wie sich dies auf Männer und Frauen auswirkt.

Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben war die zweithäufigste Antwort in der Studie: 16 der 75 Befragten (oder fast 22 %) erwähnten hier Probleme. Eine Befragte schrieb: »Alle Frauen in meiner Abteilung haben eine Festanstellung, aber ich sehe Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie«. Eine andere Befragte schrieb, »die Anforderungen von Mutterschaft« und der Mangel an »familiärer Unterstützung« seien ein großes Problem. Eine andere Befragte schrieb: »An meiner Fakultät ergeht es den Frauen ganz gut, aber allgemein würde ich sagen, dass von uns mehr Selbstverwaltung und mehr Studierendenbetreuung verlangt wird. Das nimmt uns kostbare Forschungszeit weg, was ich dann zu Hause nachhole, was wiederum meine persönliche Zeit einschränkt.«

Festanstellung und Beförderung

Die meisten der Befragten wurden seit ihrer Teilnahme am WFMF-Workshop weder befördert noch erhielten sie eine Festanstellung. Dies überrascht nicht, da die meisten der Befragten weniger als fünf Jahre Erfahrung im akademischen Bereich hatten und es an den meisten Hochschulen in den Vereinigten Staaten in der Regel sechs Jahre dauert, bis jemand vom Assistant Professor zum Associate Professor aufsteigt. Zehn Frauen, also fast 13 % der Befragten, gaben an, seit ihrer Teilnahme am Workshop des WFMF-Programms befördert worden zu sein; darunter vier Frauen, die zu Associate Professor aufgestiegen sind, zwei Frauen, die eine Vollprofessur erhielten und eine Frau, die Lehrstuhlinhaberin wurde. Außerdem ist wichtig festzuhalten, dass von den 77 Teilnehmerinnen, die die Frage nach einer Festanstellung beantworteten, 16 (also 20,8 %) angaben, seit ihrer Teilnahme am WFMF-Programmworkshop eine Festanstellung erhalten zu haben.

Im Gegensatz dazu gaben drei Viertel (53 von 71 bzw. 74,6 %) der Befragten auf die Frage nach der Arbeitskultur an, sie sei für ihr berufliches Fortkommen förderlich. Auf die Frage nach den wichtigsten Voraussetzungen für die Förde-

rung von Frauen am Arbeitsplatz nannten die Befragten vor allem den Bedarf an mehr Unterstützungsnetzwerken, Beförderungen und mehr Lohn-/Leistungsgerechtigkeit. Eine Teilnehmerin schrieb: »Ich wünschte, es gäbe mehr offene und ehrliche Diskussionen über die Vergütung im akademischen Bereich. Ich habe das Gefühl, dass Frauen alles tun, um eine unbefristete Stelle zu bekommen, und dann in Form einer geringen Vergütung diskriminiert werden.« Eine andere Teilnehmerin schrieb: »Wir können uns abmühen und so viele Workshops besuchen, wie wir wollen, aber damit sich etwas ändert, brauchen wir gesetzgeberische Maßnahmen (z. B. Quoten wie in einigen skandinavischen Ländern).«

Mentoring und berufliche Entwicklung

Als wichtiges Thema nannten die Teilnehmerinnen einen Bedarf an stärkeren, kontinuierlichen Mentoring-Netzwerken. Eine Teilnehmerin schlug beispielsweise vor, bei der Jahreskonferenz der »Association of Education in Journalism and Mass Communication« mehr Zeit für Speed-Dating einzuplanen. Eine andere schrieb: »Das Stipendienprogramm war eine eintägige Sache. Ich wünschte, es gäbe ein echtes Unterstützungsnetzwerk, wenn wir Hilfe brauchen.« Eine andere Teilnehmerin schlug vor, »ein ständiges Mentoring-Netzwerk einzurichten, in dem wir uns online treffen und Fragen an Wissenschaftler*innen aus unserem Fachgebiet stellen können«. Während die meisten Befragten derzeit im akademischen Bereich tätig sind, schrieb eine Teilnehmerin, sie habe sich nach einem Jahr entschieden, ihre Festanstellung zu verlassen, weil »ich unglaublich einsam und unterbezahlt war. Ich arbeitete 60 Stunden pro Woche und kam dennoch mit meinem Professorinnengehalt nicht zu Rande. Aber vor allem wollte ich Freunde und einen Partner haben, und das wurde in der Wissenschaftswelt einfach nicht unterstützt.« Diese ehemalige Juniorprofessorin fügte hinzu, sie sei seit ihrem Weggang von ihrer Universität im Westen der Vereinigten Staaten glücklicher, weil sie »Freunde, Familie und ein Unterstützungsnetz um mich herum habe, um wirklich etwas für die soziale Gerechtigkeit in der Welt tun zu können. Zudem habe ich ein Gehalt, von dem ich leben kann.«

Sekundäre Erkenntnisse

Kultur am Arbeitsplatz

Auf dem jährlichen WFMF-Workshop werden verschiedene karriererelevante Themen diskutiert, wie etwa der Aufstieg im Tenure-Track-System oder Mentoring. Sechzig Frauen beantworteten eine Frage nach nützlichen Themen für Rundtischgespräche. Die folgenden fünf Themen wurden hier am häufigsten genannt:

- Als *Woman of Color* im akademischen Bereich arbeiten (6,88)
- Umgang mit problematischen Studierenden (6,73)
- Wechsel in Verwaltungsfunktionen (6,05)
- Beantragung von Drittmitteln (5,27)
- Umgang mit Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung (4,73)

Eine weniger häufig genannte Antwort deutete auf ein anderes Problem hin, wie eine Teilnehmerin schrieb: »Dekan*innen, die dazu neigen, herrisch, sehr traditionell, arrogant und herablassend zu sein.«

Aufgabenzuteilung und Selbstverwaltung

Auf die Frage nach dem größten Problem, mit dem sie an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind, kristallisierten sich als Hauptthemen zu wenig Zeit für Forschung und hohe Erwartungen an Selbstverwaltung heraus. Eine Studienteilnehmerin meinte, dass sich »die Erwartungen an Umfang, Qualität der Forschung usw. ständig ändern.« Als größte Hindernisse für das berufliche Fortkommen von Frauen wurden auch sehr häufig Probleme mit Selbstverwaltung und Aufgabenzuteilung genannt. Eine Teilnehmerin schrieb:

> Weil wir als Lehrkräfte und Kolleginnen so effektiv sind, bekommen wir mehr Arbeit – mehr Studierende wollen uns als Mentorinnen haben, wir sollen Empfehlungsschreiben verfassen, Facharbeiten betreuen, und es kommen mehr Kolleg*innen mit Verwaltungs- und Führungsaufgaben auf uns zu. Wir räumen viel hinter anderen her, die solche Arbeiten nicht machen wollen oder einfach schwierig sind (ehrlich gesagt sind das meist ältere männliche Kollegen).

Eine andere Studienteilnehmerin schrieb:

> An unserer Universität ist Ungleichgewicht in Sachen universitärer Selbstverwaltung ein Thema. Juniorprofessorinnen werden hier besonders benachteiligt. Das geht dann einher mit mangelnder Zeit für Forschung, zumal wir nur sehr wenige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben, die uns unterstützen. Die meisten Doktorand*innen sind mit Lehraufträgen betraut. Wer nicht gerade ein spezielles Universitätsstipendium oder ein sehr seltenes Forschungsstipendium hat, bekommt keine wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zugewiesen, die uns bei der Durchführung von Studien unterstützen.

Gerechtigkeit für Minderheitengruppen

Obwohl die Mehrheit der Teilnehmerinnen weiß war, deuten die Umfrageergebnisse darauf hin, dass auch im 21. Jahrhundert intersektionelle Herausforderungen im Zusammenhang mit Rassismus und Ethnizität, mit denen *Women of Color* in der US-Wissenschaft konfrontiert sind, noch bedeutende Themen sind. Dies überrascht nicht, da die in der Literaturübersicht zitierten Daten des »National Center for Education Statistics« (NCES) zeigen, dass *People of Color* mit geringe-

rer Wahrscheinlichkeit Professuren erlangen, obwohl die Studentenschaft immer vielfältiger wird.

Diskussion und Schlussfolgerung

Die vorhandene Literatur und diese Studie zeigen, dass in den USA Dozentinnen an Instituen für Journalistik und Kommunikations- und Medienwissenschaft in den vergangenen drei Jahrzehnten einige Fortschritte gemacht haben. Wie die Daten dieser Studie nahelegen, muss jedoch noch weiter erforscht werden, ob sich der Frauenanteil an diesen Instituten angemessen in der Anzahl von Frauen in den entsprechenden Lehr- und Führungspositionen niederschlägt. Diese Studie liefert Hinweise darauf, dass stärkere Unterstützungssysteme oder kontinuierliche Mentoring-Netzwerke erforderlich sind, um mehr Dozentinnen im Frühstadium ihrer Karriere zu fördern und zu entwickeln. Fast 13 % der Befragten gaben an, seit ihrer Teilnahme am WFMF-Programm befördert worden zu sein. Fast 21 % haben eine Festanstellung erhalten. Die Befragten gaben jedoch übereinstimmend an, dass Akademikerinnen immer noch mit Karrierehindernissen konfrontiert sind. Sie nannten hohe Anforderungen an universitäre Selbstverwaltung, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, einen Mangel an Mentoring und nicht genug Zeit für Forschung als wichtige Probleme im 21. Jahrhundert.

Zwar schätzten alle Teilnehmerinnen die Möglichkeit, am WFMF-Programm teilzunehmen, doch gaben einige an, es bedürfe mehr als eines vierstündigen Workshops, um sie in ihrer akademischen Laufbahn zu unterstützen. Im weiteren Jahresverlauf sollten technologische Möglichkeiten und virtuelle Mentoring-Netzwerke genutzt und mindestens zwei Zoom-Workshops mit hochrangigen Wissenschaftler*innen veranstaltet werden. Die Themen sollten von den jeweiligen Teilnehmerinnen der jährlichen AEJMC-Konferenz festgelegt werden. Außerdem wird dem Kopenhaver Center nahegelegt, ein digitales Peer-Mentoring-Modell oder einen Coaching-Dienst für Dozentinnen im Anfangsstadium ihrer Karriere zu entwickeln, ähnlich dem von Katie Hawkins-Gaar gegründeten Netzwerk digitalwomenleaders.com, das sich an Frauen im Bereich digitale Nachrichten richtet. Mehr als 120 Frauen auf der ganzen Welt sind dort inzwischen als Coaches aktiv. Sie bieten halbstündige Beratungssitzungen zu einer Vielzahl von Themen an, von Gehaltsverhandlungen bis hin zu einer beruflichen Neuorientierung. Frauen, die als Kopenhaver Center Fellows oder Referentinnen tätig waren, könnten als Mentorinnen für bestimmte Themen oder wissenschaftliche Fachgebiete gewonnen werden, um Nachwuchskräfte und ihre Bedürfnisse zu unterstützen.

Wie Absolventinnen des WFMF-Programms auf dem jährlichen AEJMC-Vorbereitungsworkshop zurückmelden, hat das WFMF-Programm ihnen als junge Nachwuchswissenschaftlerinnen geholfen, sich beruflich und persönlich weiterzuent-

wickeln. Einige der Ergebnisse spiegeln wohl die Probleme der Gesamtgruppe wider, da die Workshop-Teilnehmerinnen ja eine kleine Stichprobe der US-Hochschullandschaft darstellen. Diese Studie etabliert eine Baseline für den weiteren Zeitverlauf und dokumentiert, wie effektiv die Kopenhaver Center Fellows den jährlich stattfindenden WFMF-Workshop nach sieben Jahren einschätzen.

Die von den Teilnehmerinnen identifizierten Top-Themen können als Grundlage für die künftige Programmplanung dienen. Ein Slack-Kanal oder anderes Social-Media-Forum wäre nützlich, um Teilnehmerinnen bei verschiedenen Problemen zu unterstützen, vom Verfassen von Förderanträgen bis zum Wechsel in Verwaltungsfunktionen. Mögliche Forschungsthemen für die Zukunft sind unter anderem die Nachverfolgung der Erfolge, Karrierewege (einschließlich Festanstellungen, Beförderungen, Titeln) und Gehälter der Teilnehmerinnen über die nächsten zehn Jahre. Diese Informationen sind nützlich für die Universitätsverwaltung, den Lehrkörper, Studierende und potenzielle Sponsoren, die sich für die Gleichstellung von Arbeitskräften und den Fortschritt an Fakultäten für Journalismus und Massenkommunikation an amerikanischen Hochschulen interessieren.

Über die Autorinnen

Dr. Lillian Lodge Kopenhaver (*1941) ist emeritierte Dekanin sowie Gründerin und Geschäftsführerin des »Lillian Lodge Kopenhaver Center for the Advancement of Women in Communication« an der Florida International University (FIU). Sie hat zahlreiche Publikationen veröffentlicht und wurde mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet, unter anderem von der »Association for Education in Journalism and Mass Communication« (AEMC) als »Outstanding Woman in Journalism and Mass Communication«. Sie ist Expertin für Studienmedien und ehemalige Präsidentin von AEJMC, College Media Advisers und des Student Press Law Center. Kontakt: kopenhav@fiu.edu

Dr. Dorothy Bland (*1958) ist seit 2013 Professorin für Journalismus an der University of North Texas Mayborn School of Journalism und deren ehemalige Dekanin. Zu ihren Forschungsinteressen gehören Inklusion in den Medien, Vielfalt, Gleichberechtigung und Zugang sowie Medienführung und digitale/soziale Medien. Kontakt: dorothy.bland@unt.edu

Dr. Lillian Abreu (1970*) ist stellvertretende Direktorin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am »Lillian Lodge Kopenhaver Center for the Advancement of Women in Communication« an der FIU. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf sozialer und wirtschaftlicher Mobilität und in den Vereinigten Staaten lebenden hispanischen Frauen. Kontakt: labreu@fiu.edu

Literatur

AHMAD, SEHER (2017): Family or future in the academy? In: *Review of Educational Research*, 87(1), S. 204-239.

ARMSTRONG, CORY (Hrsg.) (2013): *Media disparity: A gender battleground*. Lexington Books

ASH, ARLENE S.; CARR, PHYLLIS L.; GOLDSTEIN, RICHARD; FRIEDMAN, ROBERT H. (2004): Compensation and advancement of women in academic medicine: Is there equity? In: *Annals of internal medicine*, 141(3), S. 205-212.

BABCOCK, LINDA; RECALDE, MARIA P.; VESTERLUND, LISTE; WEINGART, LAURIE (2017): Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. In: *American Economic Review*, 107(3), S. 714-47.

BABCOCK, LINDA; PEYSER, BRENDA; VESTERLUND; LISE; WEINGART, LAURIE R. (2022): *The No Club: Putting a Stop to Women's Dead-End Work*. New York: Simon & Schuster.

BAEZ, BENJAMIN (1998): *Negotiating and resisting racism: How faculty of color construct promotion and tenure.* Online unter: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430420.pdf.

BAEZ, BENJAMIN (2000): Race-related service and faculty of color: Conceptualizing critical agency in academe. In: *Higher Education*, 39(3), S. 363-391.

BECKER, LEE B.; VLAD, TUDOR; STEFANITA, OANA (2015): *Predictors of faculty diversification in journalism and mass communication Education*. Presentation to the Minorities and Communications Division of the Association for Education in Journalism and Mass Communication at the annual conference in San Francisco, Aug. 6-9, 2015. https://www.grady.uga.edu/annualsurveys/Supplemental_Reports/BeckerVladStefanitaAEJMCM AC2015.pdf

BIRD, SHARON; LITT, JACQUELYN; WANG, YONG (2004): Creating status of women reports: Institutional housekeeping as »women's work.« In: *NWSA Journal*, 16(1), S. 194-206.

BORING, ANNE; OTTOBONI, KELLIE; STARK, PHILIP B. (2016): Student evaluations of teaching are not only unreliable, they are significantly biased against female instructors. *Impact of Social Sciences Blog*.

BROWN, FELECIA (2023): AEJMC demographics snapshot. E-Mail Korrespondenz, zugegriffen am 1. November 2023.

BOWERING, ELIZABETH; REED, MAUREEN (2021): Achieving academic promotion: The role of work environment, role conflict, and life balance. In: *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 51(4), S. 1-25.

BOX-STEFFENSMEIER, JANET M.; CUNHA, RAPHAEL C.; VARBANOV, ROYMEN A.; HOH, YEE SHWEN; KNISLEY, MARGARET L.; HOLMES, MARY ALICE (2015): Survival analysis of faculty retention and promotion in the social sciences by gender. In: *PloS one*, 10(11), e0143093.

BYERLY, CAROLYN M. (2018): Feminism, Theory, and Communication: Progress, Debates, and Challenges Ahead. In: HARP, D.; LOKE, J.; BACHMANN, I. (Hrsg.): *Feminist Approaches toMedia Theory and Research. Comparative Feminist Studies*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90838-0_2

CARTER, CYNTHIA; STEINER, LINDA; MCLAUGHLIN, LISA (Hrsg.) (2013): *The Routledge companion to media & gender*. Routledge.

CARR, PHYLLIS L. et al.: (1998): Relation of family responsibilities and gender to the productivity and career satisfaction of medical faculty. In: *Annals of internal medicine*, 129(7), S. 532-538.

CARR, DAVID; SOMAIYA, RAVI (2014): Times ousts Jill Abramson as executive editor, elevating Dean Baquet. *New York Times*, 14. Mai 2014). http://nytimes.com/2014/05/15/business/media/jill-abramson-being-replaced-as- top-editor-at-times.html?_r=0/

CARR, PHYLLIS L.; GUNN, CHRISTINE M.; KAPLAN, SAMANTHA A.; RAJ, ANITA; FREUND, KAREN M. (2015): Inadequate progress for women in academic medicine: findings from the National Faculty Study. In: *Journal of women's health*, 24(3), S. 190-199.

CARDEL, MICHELLE I.; DHURANDHAR, EMILY; YARAR-FISHER, CEREN; FOSTER, MONICA; HIDALGO, BERTHA; MCCLURE, LESLIE. A.; PAGOTO, SHERRY; BROWN, NATHANIEL; PEKMEZI, DORI; SHARAFELDIN, NOHA; WILLING, AMANDA L; ANGELINI, CHRISTINE (2020): Turning chutes into ladders for women faculty: A review and roadmap for equity in academia. In: *Journal of Women's Health*, 29(5), S. 721-733.

CASTANEDA, DONNA; FLORES, YVETTE G.; NIEMAN, YOLANDA FLORES (2020): In: NIEMANN, YOLANDA FLORES; GUTIÉRREZ Y MUHS, GABRIELLA; GONZALEZ, CARMEN G.: *Presumed incompetent II: Race class power and resistance of women in academia*. Utah State University Press.

CHISHOLM, SALLIE W. et al. (1999): *A study of the status of women faculty in science at MIT*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. http://web.mit.edu/fnl/women/women.html (21. April 2016).

CLARK, SHIRLEY M.; CORCORAN, MARY (1986): Perspectives on the professional socialization of women faculty. In: *The Journal of Higher Education*, 57(1), S. 20-43.

CORA-BRAMBLE, D. (2006): Minority faculty recruitment, retention and advancement: Applications of a resilience-based theoretical framework. In: *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 17(2), S. 251-255.

CREEDON, PAMELA; CRAMER, JUDITH (2007): *Women in Mass Communication*, 3rd. Sage Publications.

CREEDON, PAMELA J.; MEDVEDEVA, YULIA S. (2020): Female Journalists Address Misogyny: JAWS, AWSM and Riotrrrs. In: MARRON, M.B. (Hrsg.): *Misogyny and Media in the Age of Trump.* Lexington Books.

CREEDON, PAMELA J.; WACKWITZ, LAURA; ANDSAGER, JULIE L. (2023): Misogyny in Academia: The irreparable harm of institutional abuse. In: CREEDON, PAMELA J.; WACKWITZ, LAURA (Hrsg.): *Women in mass communication: diversity equity and inclusion (Fourth)*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003316190

CRENSHAW, KIMBERLE W. (1989): Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. In: *University of Chicago Legal Forum*, 14, S. 538-554.

CRENSHAW, KIMBERLÉ W. (2017): *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.

CUMMINS, R. GLENN; GOTLIEB, MELISSA R.; MCLAUGHLIN, BRYAN (21. Februar 2018): 2017-2018 Faculty Salary Survey Report. Association of Schools of Journalism and Mass Communication. http://asjmc.org/publications/reports/2017-18%20Salary%20Report.pdf

CUMMINS, R. GLENN; GOTLIEB, MELISSA R.; MCLAUGHLIN, BRYAN (2023): 2021 Survey of Journalism & Mass Communication Enrollments. In: *Journalism & Mass Communication Educator* 78(I), S. 69-83.https://doi.org/10.1177/10776958231152965

DAUFIN, E-K. (2017): The Problem with the Phrase »Women and Minorities«: Racism and Sexism Intersectionality for Black Women Faculty. In: COLE, K.; HASSEL, H. (Hrsg.): *Surviving Sexism in Academic: Strategies for Feminist Leadership*. Routledge.

DAVIS, DANNIELLE JOY; REYNOLDS, REMA; BERTRAND JONES, TAMARA (2011): Promoting the Inclusion of Tenure Earning Black Women in Academe: Lessons for Leaders in Education. In: *Florida Journal of Educational Administration & Policy*, (5)1, S. 29-41.

DENGATE, JENNIFER; PETER, TRACEY; FARENHORST, ANNEMIEKE (2019): Gender and the faculty care gap: ›The obvious go-to person‹ for Canadian university students' personal problems. In: *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 49(3), S. 104-114.

DENSON, NIDA; SZELÉNYI, KATALIN; BRESONIS, KATE (2018): Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. In: *Research in Higher Education*, 59(2), S. 226-247.

DENSON, NIDA; SZELÉNYI, KATALIN (2020): Faculty perceptions of work-life balance: the role of marital/relationship and family status. In: *Higher Education*, S. 1-18.

DONOVAN, JOSEPHINE (1985): *Feminist theory: The intellectual traditions of American feminism*. F. Ungar Pub.

DURODOYE, RAIFU; GUMPERTZ, MARCIA; WILSON, ALYSON; GRIFFITH, EMILY; AHMAD, SEHER (2020): Tenure and promotion outcomes at four large land grant universities: Examining the role of gender, race, and academic discipline. In: *Research in Higher Education*, 61(5), S. 628-651.

EDDY, PAMELA. L.; GASTON-GAYLES, JOY. L. (2008): New faculty on the block: Issues of stress and support. In: *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), S. 89-106.

EHRENBERG, RONALD; KASPER, HIRSCHEL; REES, DANIEL (1990): Faculty turnover at American colleges & universities: Analyses of AAUP Data. In: *Economics of Education Review*, 10(2), S. 99-110.

EL-ALAYLI, AMANI; HANSEN-BROWN, ASHLEY. A.; CEYNAR, MICHELLE (2018): Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. In: *Sex Roles*, 79(3), S. 136-150.

ENGLAND, PAULA; ALLISON, PAUL; LI, SU; MARK, NOAH; THOMPSON, JENNIFER; BUDIG, MICHELLE. J., SUN, HAN (2007): Why are some academic fields tipping toward female: The sex composition of US fields of doctoral degree recipients. In: *Sociology of Education*, 80(1), S. 23-42.

ENGLAND, PAULA (2010): The gender revolution: Uneven and stalled. In: *Gender & Society*, 24(2), S. 149-166.

GANGONE, LYNN M.; LENNON, TIFFANI (2014): Benchmarking women's leadership in academia and beyond. Women and leadership in higher education. S. 3-22.

GINTHER, DONNA. K.; KAHN, SHULAMIT (2006): *Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001*. Working Paper 12691. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Abgerufen von: http://www.nber.org/papers/w12691.

GINTHER, DONNA. K.; KAHN, SHULAMIT (2012): Education and academic career outcomes for women of color in science & engineering. In: *Conference for the Committee on Women in Science, Engineering, & Medicine.* Washington, DC.

GOPAUL, BRYAN; JONES, GLEN. A.; WEINRIB, JULIAN; METCALFE, AMY; FISHER, DONALD; GINGRAS, YVES; RUBENSON, KJELL (2016): The Academic Profession in Canada: Perceptions of Canadian University Faculty about Research and Teaching. In: *Canadian Journal of Higher Education*, 46(2), S. 55-77.

GUARINO, CASSANDRA. M; BORDEN, VICTOR (2017): Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? In: *Research in Higher Education*, 58, S. 672-694. https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2

GUMPERTZ, MARCIA; DURODOYE, RAIFU. O.; WILSON, ALYSON; GRIFFITH, EMILY (2017): Retention and promotion of women and-underrepresented minority faculty in science and engineering at four large land grant institutions. In: *PLOS ONE*, 12(11), e0187285.

GUTIÉRREZ Y MUHS, GABRIELLA; NIEMANN, YOLANDA FLORES; GONZALEZ, CARMEN G. (Hrsg.) (2012): *Presumed Incompetent: The intersections of race and class for women in academia*. Utah State University Press.

HANNUM, KELLY. M; MUHLY, SHANNON M.; SHOCKLEY-ZALABAK, PAMELA. S.; WHITE, JUDITH. S. (2015): Women leaders within higher education in the United States:

Supports, barriers, and experiences of being a senior leader. In: *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, S. 65-75.

HOOKS, BELL (2015): *Feminism is for Everybody: Passionate Politics.* Vol. 2.

INSTITUTE FOR WOMEN'S POLICY RESEARCH (n.d.): Pay Equity & Discrimination. https://iwpr.org/issue/employment-education-economic-change/pay-equity-discrimination/

JAYAKUMAR, UMA. M.; HOWARD, RICHARD. C.; ALLEN, WALTER R.; HAN, JUNE. C. (2009): Racial privilege in the professoriate: An exploration of campus climate, retention, and satisfaction. In: *Journal of Higher Education*, 80(5), S. 538-563.

JUDSON, EUGENE; ROSS, LYDIA; GLASSMEYER, KRISTI (2019): How research, teaching, and leadership roles are recommended to male and female engineering faculty differently. In: *Research in Higher Education*, 60(7), S. 1025-1047.

KOPENHAVER, LILLIAN (2013): Kopenhaver Center. https://carta.fiu.edu/kopenhavercenter/about/goals-2/

KOPENHAVER, LILLIAN LODGE; ABREU, LILLIAN (2018): *2018 Kopenhaver Center Report: Women earn less, experience negative company cultures and still face a glass ceiling in the communications industries.* Florida International University Lillian Lodge Kopenhaver Center for the Advancement of Women in Communication. doi:10.13140/RG.2.2.13964.00643

LINK, ALBERT N.; SWANN, CHRISTOPHER. A.; BOZEMAN, BARRY (2008): A time allocation study of university faculty. In: *Economics of education review*, 27(4), S. 363-374.

LISNIC, RODICA; ZAJICEK, ANNA; KERR, BRINCK (2019): Work-family balance and tenure reasonableness: Gender differences in faculty assessment. In: *Sociological Spectrum*, 39(5), S. 340-358.

MAMISEISHVILI, KETEVAN; LEE, DONGHUN (2018): International faculty perceptions of departmental climate and workplace satisfaction. In: *Innovative Higher Education*, 43(5), S. 323-338.

MANFREDI, SIMONETTA (2017): Increasing gender diversity in senior roles in HE: Who is afraid of positive action? In: *Administrative Sciences*, 7(2), S. 1-14. https://doi.org/10.3390/admsc i7020 019.

MARRON, MARIA. B. (Hrsg.) (2020): *Misogyny and media in the age of Trump*. Lanham: Lexington Books

MASON, MARY. A.; WOLFINGER, ANN; GOULDEN, MARC (2013): Do babies matter: Gender and family in the ivory tower. New Brunswick: Rutgers University Press. In: *Higher Education*, 39(3), S. 363-391.

MCFARLIN, DIANE (2014): *Speech to Association for Education in Journalism and Mass-Communication Convention Workshop*, Women Faculty Moving Forward, Montreal, Canada. 5. August 2014.

MCLAUGHLIN, BRYAN; GOTLIEB, MELISSA. R.; CUMMINS, R. GLENN (2020): 2018 Survey of Journalism & Mass Communication Enrollments. In: *Journalism & Mass Communication Educator*, 75(1), S. 131- 143.

MENGES, ROBERT. J.; EXUM, WILLIAM. H. (1983): Barriers to the progress of women and minority faculty. In: *The Journal of Higher Education*, 54(2), S. 123-144.

MISRA, JOYA; LUNDQUIST, JENNIFER. H.; HOLMES, ELISSA; AGIOMAVRITIS, STEPHANIE (2011): The ivory ceiling of service work. In: *Academe*, 97(1), S. 22-26.

MISRA, PREVIOUS; LUNDQUIST, JENNIFER H.; TEMPLER, ABBY (2012, June): Gender, work time, and care responsibilities among faculty 1. In: *Sociological Forum,* 27(2), S. 300-323). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.

MOODY-RAMIREZ, MIA; SUBERVI, FEDERICO; OSHANA, HAYG; GUAJARDO, EMILY (2023, August): *Gender, ethnic/racial representation in AEJMC demographics, research and leadership: How much and what type of progress?* Washington, DC: Conference paper presented at Association for Education in Journalism and Mass Communication Conference.

MORIMOTO, SHAUNA. A.; ZAJICEK, ANNA (2014): Dismantling the ›master's house‹: Feminist reflections on institutional transformation. In: *Critical Sociology*, 40(1), S. 135-150.

MORRISON, EMORY; RUDD, ELIZABETH; NERAD, MARESI (2011): Onto, up, off the academic faculty ladder: The gendered effects of family on career transitions for a cohort of social science PhDs. In: *The Review of Higher Education*, 34(4), S. 525-553.

NICHOLS, SUE; STAHL, GARTH (2019): Intersectionality in higher education research: A systematic literature review. In: *Higher Education Research & Development*, 38(6), S. 1255-1268.

NIEMANN, YOLANDA FLORES; GUTIÉRREZ Y MUHS, GABRIELLA; GONZALEZ, CARMEN G. (Hrsg.) (2020): *Presumed Incompetent II: Race, class power and resistance of women in academia*. Utah State University Press.

O'MEARA, KERRYANN; JAEGER, AUDREY; MISRA, JOYA; LENNARTZ, COURTNEY; KUVAEVA, ALEXANDRA (2018): Undoing disparities in faculty workloads: A randomized trial experiment. In: *PloS one*, 13(12), e0207316.

PORTER, STEPHEN R: TOUTKOUSHIAN, ROBERT. K.; MOORE III, JOHN. V. (2008): Pay inequities for recently hired faculty, S. 1988-2004. In: *The Review of Higher Education*, 31(4), S. 465-487.

SCHULLER, KRISTIN A.; KASH, BITA. A.; GAMM, LARRY. D. (2015): Studer Group's evidence-based leadership initiatives: Comparing success and sustainability in two health systems. In: *Journal of health organization and management*.

SCHULLER, KYLA (2020): *The trouble with white women: A counterhistory of feminism*. Bold Type Books.

SEVILLA, ALMUDENA; SMITH, SARAH (2020): Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. In: *Oxford Review of Economic Policy,* Volume 36, Issue Supplement_1, 2020, S. S169-S186. https://doi.org/10.1093/oxrep/graa027

SHEPHERD, SUE (2017): Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency? In: *Management in Education*, 31(2), S. 82-87. https://doi.org/10.1177/0892020617696631.

SIMMONS, ELIZABETH. H. (2020): Power Structures and Gender in the Academy. In: RENNISON, C.; BONOMI, A. (Hrsg.): *Women leading change in Academia: Breaking the glass ceiling, cliff and slipper*. Cognella.

SQUAZZONI, FLAMINIO; BRAVO, GIANGIACOMO; GRIMALDO, FRANCISCO; GARCÍA-COSTA, DANIEL; FARJAM, MIKE; MEHMANI, BAHAR (2021): Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals. *PLoS ONE* 16(10): e0257919. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257919

SZELÉNYI, KATALIN; DENSON, NIDA (2019): Personal and institutional predictors of work-life balance among women and men faculty of color. In: *The Review of Higher Education*, 43(2), S. 633-665.

TIERNEY, WILLIAM G.; BENSIMON, ESTELA M. (1996): *Promotion and tenure: Community and socialization in Academe*. Albany, NY: SUNY Press.

TIERNEY, WILLIAM G.; RHOADS, ROBERT. A. (1994): *Faculty socialization as cultural process: A mirror of institutional commitment*. San Francisco: Jossey-Bass.

TOUTKOUSHIAN, ROBERT. K.; CONLEY, VALERIE. M. (2005): Progress for women in academe, yet inequities persist: Evidence from NSOPF: 99. In: *Research in Higher Education*, 46(1), S. 1-28.

TUCHMAN, GAYE (1978): Professionalism as an agent of legitimation. In: *Journal of Communication*, 28(2), S. 106-13.

UMBACH, PAUL D. (2007): Gender equity in the academic labor market: An analysis of academic disciplines. In: *Research in Higher Education*, 48(2), S. 169-192.

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION (Mai 2020): *National Center for Education Statistics. The condition of education, Characteristics of postsecondary faculty*. https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator_csc.asp (21. Mai 2020)

VICKERY, JACQUELINE. R.; EVERBACH, TRACY (Hrsg.) (2018): *Mediating misogyny: Gender, technology & harassment*. Palgrave MacMillan

VÁSÁRHELYI, ORSOLYA; ZAKHLEBIN, IGOR; MILOJEVIC, STAŠA; HORVÁT, EMÖKE Á. (2021): Gender inequities in the online dissemination of scholars' work. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(39), e2102945118.

WARD, KELLY (2003): Faculty service roles and the scholarship of engagement. In: *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 29, S. 5.

WARD, KELLY; WOLF-WENDEL, LISA (2004): Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. In: *The Review of Higher Education*, 27(2), S. 233-257.

YORK, CATHERINE (2017): *Women dominate journalism schools, but newsrooms are still a different story*. The Poynter Institute.