

## Einleitung: Sichtbarkeit weiblicher wissenschaftlicher Leistung im Fokus

*Julia Rathke*

Obwohl Frauen – wie in vielen Bereichen der Gesellschaft auch – in der Wissenschaft stärker präsent sind als es noch vor wenigen Jahrzehnten der Fall war, werden sie als Leistungsträgerinnen und mit ihrer fachlichen Expertise in Wissenschaft und Forschung aktuell noch immer zu wenig gesehen. Hinzu kommt, dass Frauen in diesem Bereich auch weiterhin zahlenmäßig unterrepräsentiert sind (siehe GWK, 2020). Strukturierte Programme zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen sind dennoch nicht flächendeckend und für alle Karrierestufen vorhanden. Entsprechend kommt eine aktuelle Studie der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ zu dem Schluss: „Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger ist der Anteil der Frauen“ (GWK, 2020: 8). So waren im Jahr 2018 nur 24,7 % der Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt, obwohl der Gesamtanteil an Promotionen, die von Frauen geschrieben wurden, seit Jahren konstant über 44 % liegt (Anteil an Promotionen 2010/11: 44,1 %, 2018: 45,2 %, GWK, 2012, S.10 sowie GWK, 2020, S.14). Das macht nicht nur die Frage nach der Chancengerechtigkeit evident, sondern lässt auch den Verlust von Expertise, Innovationskraft und Kompetenz für Wissenschaft und Forschung befürchten. Aber auch die Frauen, die in Wissenschaft und Forschung tätig sind, erreichen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufig sehr viel weniger Sichtbarkeit. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Gender Citation Gap in der Wissenschaft (vgl. z.B. Franzen, 2018), der die Beobachtung benennt, dass die Arbeit von Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen statistisch bedeutsam seltener zitiert wird als die ihrer männlichen Kollegen.

Bisher wurden bereits verschiedene Maßnahmen angestoßen und umgesetzt, um exzellente Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen und so langfristig den Anteil an innovativen Frauen in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen, darunter zählen z.B. das Professorinnenprogramm oder das Programm „Frauen an die Spitze“ (BMBF, 2007 – 2016). Eine verstärkte wissenschaftsinterne und -externe Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Wissenschaft soll dazu führen, dass mehr junge Frauen eine entsprechende

Karriere anstreben, mehr weibliche Rollen(vor)bilder in ihrem Bereich finden, an denen sie sich orientieren können und Frauen in der Wissenschaft insgesamt stärker gefördert werden, weil sie als ebenso innovativ wie Männer angesehen werden. Alle drei Punkte (Karrierewegentscheidung, Vorbildfunktion und Förderung) benötigen unterschiedliche, differenzierte Lösungsansätze. Auch gibt es bereits zahlreiche Angebote für Coachings, Datenbanken für Expertinnen, gezielt angelegte Netzwerke und nicht zuletzt eine Menge Bücher, Zeitschriftenbeiträge, Blogbeiträge und Vorträge zu diesem Thema (siehe z.B. Spektrum Kompakt: Be-/Verkannt – Frauen in der Wissenschaft).

Dennoch kommen diese im Alltag von Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Gründen nur sehr wenig an (z.B. Elsevier Gender Report, 2015). Ziel der BMBF-Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ ist es daher, mit konkreten Umsetzungsprojekten „Wissenschaftliche Leistungen und innovative Ideen von Frauen in der Gesellschaft sichtbarer (zu) machen“ ([www.bmbf.de/bmbf/de/home/\\_documents/innovative-frauen-im-fokus.html](http://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/innovative-frauen-im-fokus.html)). In insgesamt drei Förderrunden hat der Bund hier bis zu 36 Millionen Euro sowie bis zu weitere 5 Millionen Euro zur Förderung eines vernetzenden Metavorhabens zur Verfügung gestellt. Das Metavorhaben IFiF hat am 1. März 2022 seine Arbeit aufgenommen und begleitet die geförderten Projekte. Es wird vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. umgesetzt ([www.innovative-frauen-im-fokus.de](http://www.innovative-frauen-im-fokus.de)).

In diesem Band werden die Ergebnisse von drei Projekten der ersten Förderrunde dieser Förderlinie zusammengetragen. Den Auftakt des Sammelbandes bildet der Beitrag **„Sichtbarkeit und Anerkennung von Wissenschaftlerinnen stärken: Erkenntnisse aus dem Projekt EXENKO“** von Ute Klammer, Maren A. Jochimsen, Eva Wegrzyn, Lena Braunisch, Chantal Vomlela und Lara Altenstädter. Das an der Universität Duisburg-Essen durchgeführte Forschungsprojekt EXENKO untersucht, wie sich Exzellenzverständnisse und Hochschulkommunikation auf die Wahrnehmung wissenschaftlicher Leistung von Frauen auswirken.

Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen ihre Sichtbarkeit primär innerhalb ihrer Fachcommunity suchen, während öffentliche Wissenschaftskommunikation oft als karrieretechnisch irrelevant oder sogar risikobehaftet wahrgenommen wird. Viele Wissenschaftlerinnen berichten von fehlender institutioneller Unterstützung und strategischer Einbindung in die Hochschulkommunikation. Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen in Hochschulpublikationen häufig in informellen

oder persönlichen Rollen dargestellt werden, während Männer als fachliche Autoritäten und Experten inszeniert werden.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist die Erkenntnis, dass Hochschulkommunikation ein entscheidender, aber bislang unterschätzter Faktor für die wissenschaftliche Sichtbarkeit ist. In EXENKO wurden daher Workshops und Dialogformate zwischen Wissenschaftlerinnen und Hochschulkommunikationsverantwortlichen durchgeführt, um geschlechtersensible Strategien zu entwickeln. Die Ergebnisse belegen: Wissenschaftlerinnen benötigen nicht nur individuelle Strategien zur Stärkung ihrer Sichtbarkeit, sondern auch institutionelle Maßnahmen, die ihre wissenschaftlichen Leistungen gezielt in die Hochschulkommunikation integrieren.

Der zweite Beitrag, **„The Floor is yours!? (Un)Sichtbarkeiten von HAW-Professorinnen“**, verfasst von Gabriele Fischer, Ronja Philipp, Lina Spagert, Stephanie Thiemichen, Veronika Thurner, Stefanie Urchs und Elke Wolf, beleuchtet die Sichtbarkeit von Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW).

Die Sichtbarkeit von Professor:innen wird häufig mit Forschungsleistung gleichgesetzt. Doch insbesondere Professorinnen an HAW stehen vor spezifischen Herausforderungen in ihrer Sichtbar-Werdung: Ihre Arbeit ist oft stärker auf Lehre und Praxistransfer ausgerichtet und wird dadurch weniger in der wissenschaftlichen Community wahrgenommen. Der Beitrag untersucht, wie Sichtbarkeit entsteht und welche geschlechtsspezifischen und strukturellen Barrieren dabei eine Rolle spielen. Das praxeologische Konzept des Doing Visibility bietet eine theoretische Grundlage, um Sichtbarkeitsprozesse als soziale Interaktionen zu verstehen und empirisch zu analysieren.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl das Geschlecht als auch der Hochschultyp die Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen beeinflussen. So treten Professorinnen an HAW in akademischen Rankings und Zitationsanalysen seltener in Erscheinung. Eine besondere Rolle spielt die digitale Sichtbarkeit: Professorinnen sind in akademischen Datenbanken unterrepräsentiert und werden in der öffentlichen Wahrnehmung häufiger über soziale Medien oder Praxisnetzwerke sichtbar als über klassische wissenschaftliche Publikationen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Sichtbarkeit im Widerspruch zu Weiblichkeitsnormen stehen kann und es daher für Professorinnen eines erhöhten Aufwands bedarf, um sich in der Sichtbarkeitsarena darzustellen. Gleichzeitig berichten sie von negativen Erfahrungen, darunter stereotype Zuschreibungen oder direkte Anfeindungen. Die Ergebnisse von Prof:inSicht verdeutlichen die Komplexität von Sichtbarkeit

und die Verantwortung von Hochschulen bei der Sichtbarmachung von HAW-Professorinnen.

Der dritte Beitrag, **„SPARK – Sichtbare Potenzialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren“**, von Julia Rathke, Katja Knuth-Herzig, Rubina Zern-Breuer, Lena Milker, Philipp Komaromi und Christina Prautsch untersucht praxisnahe Sichtbarkeitsstrategien für Wissenschaftlerinnen.

SPARK kombinierte Workshops, eine deutschlandweite Online-Befragung und Transfermaßnahmen, um Wissenschaftlerinnen dabei zu unterstützen, gezielte Sichtbarkeitsstrategien zu entwickeln. Ein zentraler Bestandteil von SPARK war die Entwicklung eines Werkstatt-Workshops, in dem Wissenschaftlerinnen praxisnah verschiedene Sichtbarkeitsstrategien erprobten. Besonders erfolgreich erwies sich dabei die „Sichtbarkeits-Rallye“, in der die Teilnehmerinnen gezielt an Präsentationsformaten, Social-Media-Nutzung und wissenschaftlicher Positionierung arbeiteten. Die Evaluation des Workshops unterstreicht, dass die bewusste Auseinandersetzung mit Sichtbarkeitsmechanismen und der Austausch mit Kolleginnen entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Wahrnehmung in der Wissenschaft sind.

Den Abschluss des Projekts bildete ein Transferworkshop, in dem die gewonnenen Erkenntnisse mit Hochschulkommunikationsverantwortlichen, Gleichstellungsakteur:innen und Wissenschaftlerinnen diskutiert wurden. Dabei wurde insbesondere die Notwendigkeit betont, Sichtbarkeit als strategische Kompetenz in der Wissenschaft zu verankern und Hochschulen stärker in die Verantwortung für die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen zu nehmen.

Der abschließende Beitrag des Sammelbandes, **„Wie viel Öffentlichkeit wagen? Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zwischen privaten Informationen und Wissenschaftskommunikation“** von Katja Knuth-Herzig, thematisiert die Herausforderungen und Entscheidungsprozesse, mit denen Wissenschaftlerinnen in Bezug auf ihre öffentliche Sichtbarkeit konfrontiert sind. Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen ihre Sichtbarkeit vorrangig innerhalb der Scientific Community anstreben, während eine Positionierung in der breiteren Öffentlichkeit vielfach mit Unsicherheiten behaftet ist.

Die Analyse verschiedener Sichtbarkeitstypen macht deutlich, dass Wissenschaftlerinnen je nach Karriereziel, persönlicher Präferenz und institutionellen Rahmenbedingungen unterschiedlich mit Öffentlichkeit umgehen. Während einige sich gezielt als Wissenschaftskommunikatorinnen

oder Sciencefluencerinnen positionieren, bevorzugen andere eine restriktivere Herangehensweise, die ihre Sichtbarkeit auf akademische Netzwerke beschränkt. Ein reflektierter Umgang mit der eigenen Sichtbarkeit ist – insbesondere im Hinblick auf die Abgrenzung zwischen fachlicher und persönlicher Darstellung – wichtig.

Ein zentraler Aspekt betrifft die Risiken und Belastungen, die mit hoher öffentlicher Sichtbarkeit einhergehen können. Wissenschaftlerinnen, die aktiv in sozialen Medien kommunizieren oder sich öffentlich zu wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Themen äußern, sind überdurchschnittlich häufig von Anfeindungen und negativen Reaktionen betroffen. Insbesondere Frauen sollten verstärkt strategische Entscheidungen darüber treffen, welche Inhalte sie kommunizieren und inwieweit sie persönliche oder private Informationen preisgeben.

Vor diesem Hintergrund plädiert der Beitrag für eine bewusste Auseinandersetzung mit individuellen Sichtbarkeitsgrenzen und die Schaffung von institutionellen Strukturen, die Wissenschaftlerinnen in der strategischen Gestaltung ihrer öffentlichen Präsenz unterstützen. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sind gefordert, nicht nur die Bedeutung von Sichtbarkeit anzuerkennen, sondern auch nachhaltige Schutzmechanismen für Forschende zu etablieren, die in der Öffentlichkeit stehen.

Allen Beiträgen dieses Sammelbandes ist gemeinsam, dass sie die vielschichtigen Mechanismen untersuchen, die die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen beeinflussen – sei es durch institutionelle Strukturen, individuelle Strategien oder die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Kommunikation. Die empirischen Erkenntnisse der drei geförderten Projekte machen deutlich, dass Sichtbarkeit nicht allein durch wissenschaftliche Exzellenz entsteht, sondern maßgeblich durch die Art und Weise, wie wissenschaftliche Leistung anerkannt, kommuniziert und strukturell verankert wird.

Die Projekte belegen, dass Wissenschaftlerinnen besonders in frühen und mittleren Karrierephasen mit erheblichen Sichtbarkeitsbarrieren konfrontiert sind. Die Hochschulkommunikation, die maßgeblich an der öffentlichen Wahrnehmung wissenschaftlicher Exzellenz beteiligt ist, folgt oftmals Logiken, die bestehende Ungleichheiten reproduzieren. Dies gilt für die ungleiche Repräsentation von Wissenschaftlerinnen in institutionellen Kommunikationskanälen ebenso wie für geschlechterspezifische Darstellungsformen in akademischen und digitalen Netzwerken. Gleichzeitig wird deutlich, dass Frauen in der Wissenschaft vor der strategischen Herausforderung stehen, sich sichtbar zu machen, ohne dabei in stereotype

Zuschreibungen zu geraten oder ihre wissenschaftliche Autorität infrage gestellt zu sehen.

Ein weiteres zentrales Muster, das sich durch die Beiträge zieht, ist die Ambivalenz öffentlicher Sichtbarkeit. Während eine stärkere mediale Präsenz als potenziell karriereförderlich angesehen wird, heben die Untersuchungen auch hervor, dass Wissenschaftlerinnen verstärkt Abwägungen darüber treffen müssen, welche Informationen sie öffentlich teilen. Die Forschungsergebnisse belegen, dass insbesondere Frauen häufiger mit Anfeindungen und skeptischen Reaktionen konfrontiert sind, wenn sie sich in öffentlichen Debatten positionieren. Sichtbarkeit bedeutet für Wissenschaftlerinnen daher nicht nur eine Chance, sondern auch eine Gratwanderung zwischen Anerkennung und potenziellen Risiken.

Vor diesem Hintergrund plädieren die Autorinnen der Beiträge für eine strukturelle Neubewertung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Sichtbarkeit. Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Förderinstitutionen sind gefordert, Strategien zur gezielten Förderung weiblicher Sichtbarkeit zu entwickeln, Kommunikationskanäle geschlechtersensibel zu gestalten und Wissenschaftlerinnen in der Entwicklung individueller Sichtbarkeitsstrategien zu unterstützen. Es braucht nicht nur individuelle Maßnahmen, sondern auch eine nachhaltige strukturelle Veränderung, die Sichtbarkeit als integralen Bestandteil wissenschaftlicher Karrieren anerkennt – ohne dabei bestehende Ungleichheiten weiter zu verfestigen.

Die in diesem Sammelband versammelten Beiträge verdeutlichen, dass die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen weit mehr ist als eine Frage individueller Präsenz. Sie ist eingebettet in strukturelle, kommunikative und kulturelle Rahmenbedingungen, die maßgeblich darüber entscheiden, wer in der Wissenschaft wahrgenommen wird und wer nicht. Sichtbarkeit ist damit nicht nur ein Mittel der persönlichen Karrieregestaltung, sondern ein Indikator für die Funktionsweisen des Wissenschaftssystems selbst.

Zugleich wird deutlich, dass wissenschaftliche Exzellenz und ihre öffentliche Wahrnehmung nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können. Die Art und Weise, wie über Wissenschaft gesprochen, geforscht und berichtet wird, formt das Bild dessen, was als bedeutend, innovativ und aner kennenswert gilt. In diesem Prozess spielen Geschlecht und gesellschaftliche Erwartungshaltungen eine entscheidende Rolle. Solange wissenschaftliche Sichtbarkeit nicht geschlechtersensibel gedacht und gefördert wird, besteht die Gefahr, dass bestehende Ungleichheiten weiter verstärkt werden.

Gleichzeitig machen die Beiträge dieses Bandes deutlich, dass sich ein Wandel abzeichnet. Wissenschaftlerinnen hinterfragen zunehmend, unter welchen Bedingungen sie sichtbar sein wollen und welche Strategien sie für sich selbst entwickeln können. Hochschulen und wissenschaftspolitische Akteure beginnen, sich mit diesen Fragen bewusster auseinanderzusetzen. Programme wie „Innovative Frauen im Fokus“ oder institutionelle Initiativen zur Förderung von Wissenschaftskommunikation und Gleichstellung bieten erste Ansätze, müssen jedoch weiterentwickelt und langfristig in die Strukturen wissenschaftlicher Karrieren integriert werden.

Damit bleibt die zentrale Herausforderung bestehen: Sichtbarkeit darf nicht zur zusätzlichen individuellen Aufgabe von Wissenschaftlerinnen werden, sondern muss als gesamtinstitutionelle Verantwortung verstanden werden. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel in der Wissenschaftskommunikation, in der Hochschulgovernance und in der Karriereförderung. Nur wenn wissenschaftliche Leistung unabhängig von Geschlecht gleichermaßen wahrgenommen und anerkannt wird, kann von echter Chancengleichheit in der Wissenschaft gesprochen werden.

#### *Literatur*

- Elsevier Report (2015): Mapping Gender in the German Research Arena, online <https://assets.ctfassets.net/o78emlylw4i4/IYmyyfOg6igQmKLI2yJiRa/c9e2782cab09d0f2c2e0309594967b33/Elsevier-Germany-gender-report-2015.pdf>, (11.3.2025).
- Franzen, M. (2018): Matthäus schlägt Matilda. Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. In: WZB Mitteilungen, Heft 161, September 2018, online: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21482.pdf&ved=2ahUKEwj-jv\\_\\_mIKMAxUJ\\_rsIH-TR8E6kQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw1FFC1K4kWPg8LsEGvJVD8S](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21482.pdf&ved=2ahUKEwj-jv__mIKMAxUJ_rsIH-TR8E6kQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw1FFC1K4kWPg8LsEGvJVD8S) (11.3.2025)
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 69, Bonn 2020, ISBN: 978-3- 947282-00-5, online: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschule\\_n.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschule_n.pdf) (11.3.2025)

