

Neue Perspektiven auf die mediale Präsenz von Wissenschaftlerinnen*

Praxisorientierte Ansätze aus der Wissenschaftskommunikation am Beispiel *Science Sisterhood*

Pamela Baess, Julia Hodapp, Clara Hohmann, Barbara Nemesh-Baier, Kendra Pöhlmann, Katrin von Kap-herr, Katarzyna Wojcik

Abstract: Der Beitrag zeigt, wie Vernetzung und gegenseitige Unterstützung Frauen* in der Wissenschaft zu einer stärkeren Positionierung als Expertinnen verhilft. Er stellt praxisnah die Sicht von Wissenschaftlerinnen* dar, die nach dem Mentoringprogramm »M4P – Mentoring or Professorship« das Netzwerk *Science Sisterhood* gegründet haben. Dazu werden praxisorientierte Handlungsempfehlungen gegeben, wie weibliche* Sichtbarkeit durch Mentoring und Netzwerke gestärkt werden kann.

1 Einleitung: Frauen* in der Wissenschaft

Die Forderung nach mehr Sichtbarkeit für Frauen* in der Wissenschaft ist von entscheidender Bedeutung, um langfristige Veränderungen in der akademischen Landschaft zu bewirken. Auch wenn es hinsichtlich dieser Forderung in den letzten Jahren Fortschritte gegeben hat, sind Frauen* nach wie vor in der Wissenschaft unterrepräsentiert (GWK 2024). Wenn sie mehr Gehör finden, sorgt das dafür, dass wissenschaftliche Forschung und Entwicklung inklusiver und vielfältiger werden.

Doch nicht nur die Rolle der Frauen* in der Wissenschaft muss anerkannt werden, sondern es müssen auch die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um ihre Sichtbarkeit zu stärken. Ein Beispiel für die Förderung dieser Veränderung ist das Netzwerk *Science Sisterhood*, das nicht nur die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen* steigert, sondern auch eine unterstützende Gemeinschaft ist, in der Frauen* zusammenarbeiten, Ideen austauschen und gemeinsam wachsen können.

Aufgrund der starken Prägung durch patriarchale Vorstellungen ist das Bildungswissenschaftssystem per se kein besonders gedeih- und diversitätsfreundliches Habitat. Strukturen, Normen, Werte und Entscheidungsprozesse reproduzieren oft Un-

gleichheiten, die Frauen* und marginalisierte Gruppen systematisch benachteiligen. Die geringe Zahl von Professorinnen* zeigt, wie schwer Frauen* Zugang zu höchsten akademischen Positionen haben. Dieses Phänomen der *Leaky Pipeline* (GWK 2024) beschreibt den stetigen Rückgang des Frauen*anteils beim Erklimmen der Karriereleiter. Männer* dominieren nicht nur arithmetisch in Führungspositionen, sondern patriarchale Normen und Werte, hierarchische Führungsstile und männlich dominierte Netzwerke limitieren oftmals die aktuelle Wissenschaftskultur (siehe auch Stauche in diesem Band). Perpetuiert werden diese Strukturen durch eine Rhetorik der »Bestenauslese«, die Befristung, prekäre Arbeitsbedingungen und Entbehrungen als notwendige Schritte zum wissenschaftlichen Erfolg rechtfertigt (Beaufäys und Kraiss 2016: 16 f.).

Frauen* übernehmen durch ihre Sozialisierung tendenziell eher Aufgaben, die zur Kategorie der »non-promotable tasks« (Vogelaar 2024) zählen, d. h. weniger anerkannte und sichtbare Arbeiten. Besonders problematisch wird dies für Wissenschaftlerinnen* mit Care-Verantwortung. Der »Care Concentration Gap« (ebd. 2024) führt zu weniger ununterbrochener Fokuszeit und beeinträchtigt so die wissenschaftliche Produktivität. Diese punktuellen Benachteiligungen werden zu strukturellen Barrieren.

Grundstein und Ausgangspunkt für Selbstermächtigung und Emanzipation von diesem System ist eine Reflexion der Handlungs- und Denkmuster. Eine bewusste Abkehr von internalisierten Selbstzweifeln sowie das Finden und Kultivieren der eigenen Stimme sind essenzielle Voraussetzungen für Sichtbarkeit. Erst durch den Mut, die eigene Kompetenz klar und selbstbewusst zu benennen, wird es Wissenschaftlerinnen* möglich, ihre Expertise nach außen zu tragen – sei es in Vorträgen, Publikationen oder in Diskussionen inner- und außerhalb der *Scientific Community*.

Sich gezielt zu präsentieren führt nicht nur zu mehr Sichtbarkeit, sondern unterfüttert auch die eigene Selbstwahrnehmung als Expertin* und das Erleben von Selbstwirksamkeit. Die Wahrnehmung von Expertise ist dabei ein komplexes Zusammenspiel individueller Faktoren wie Erfahrung, innerer Haltung, Körpersprache, Stimme, Souveränität und Gelassenheit (Gruber 2007). Deren Entfaltung hängt maßgeblich von den Gegebenheiten und Gelegenheiten ab, die sich Frauen* bieten (Bem 1972). Eine wertschätzende akademische Kultur, kollegiale Rückendeckung, Offenheit für den Transfer von Kompetenzen aus nicht akademischen Kontexten sowie die Ermutigung, persönliche Grenzen zu erkennen und zu respektieren, sind zentrale Faktoren, um eine förderliche Umgebung für Wissenschaftlerinnen* zu schaffen.

2 M4P – Mentoring for Professorship

Das Peer-Mentoring-Programm »M4P – Mentoring for Professorship«, in dessen Rahmen sich die Autorinnen dieses Beitrags kennenlernten (M4P 2021–2023), bot eine strukturierte und wertschätzende Umgebung, um genau diese skizzierten Selbstwahrnehmungsprozesse zu katalysieren. Hürden und Erfahrungen konnten so thematisiert werden, dass ihre Einbettung in die oben dargestellten patriarchalen Vorstellungen und Strukturen greifbar wurde. Dies löste sie aus dem rein individuellen Erleben heraus, was entlastend wirkte. Rückblickend waren es vor allem drei Faktoren, die diesen Effekt ermöglichten: Peergroups, Networking und ein kohärent wertschätzender Rahmen.

Die Teilnehmer*innen wurden in festen Peergroups intensiv in den Prinzipien und Abläufen des Peer Mentorings (M4P 2021–2023) sowie der kollegialen Beratung geschult. Sie trafen sich online im monatlichen Rhythmus. Dabei erwies sich der bewusste und methodisierte (initiale) Grad der Strukturierung der Treffen¹ als wichtiger Katalysator für tiefgreifende Prozesse. Dieser ermöglichte eine inhaltliche Fokussierung und bot zugleich die nötige Orientierung und Sicherheit, um ein Thema neu und kreativ zu beleuchten.

Da informellen Kommunikationskanälen und Netzwerken in Wissenschaftskarrieren eine hohe Bedeutung zukommt (Wagner et al. 2021: 9 f.), gab es zusätzliche Vernetzungsangebote über die Peergroups hinweg und in die *Scientific Community* hinein. Der Zugang zu Netzwerken funktioniert in der Regel über Einladung (ebd.: 13). Doch genau diese erfolgt gegenüber Frauen* in der Wissenschaft häufig nicht (ebd.: 12 f.). Die Schaffung und Stärkung eigener solidarischer, empowernder Netzwerke von Wissenschaftlerinnen* stellt somit auch eine Form des *Gate Openings*² dar.

Alle Programmbausteine waren in einen kohärent wertschätzenden Rahmen eingebettet. So wurden im begleitenden Workshop- und Informationsveranstaltungsprogramm Themen und Referent*innen so gewählt, dass eine empowernde Thematisierung struktureller Schieflagen möglich wurde (ebd.: 15 f.). Auf dieser Basis konnten individuelle Lösungen und Strategien erarbeitet werden. Denn »[d]ie gläserne Decke gibt es nicht, weil Frauen kein Stimmtraining hatten, sondern weil eine Gruppe ihre Macht nicht teilen will« (Schermund 2019), wie die Organisationssoziologin Ute Symanski resümiert.

- 1 Im Zuge der M4P-Auftaktveranstaltung wurden die Teilnehmer*innen in Zweck, Effekt und Prinzipien des Peer Mentorings eingeführt (Brocke et al. 2017), in Abgrenzung zu eher zufälligen Austausch- und Support-Formaten. Daran anschließend lernten sie das Verfahren der Kollegialen Beratung kennen (Tietze 2025), zunächst als Methode zur Gestaltung von Peergroup Meetings innerhalb des Peer Mentorings. Die Kollegiale Beratung ist ein Verfahren, das jede Session in klare, aufeinander aufbauende, in sich geschlossene Phasen mit fester Dauer unterteilt. So erhält jede*r Teilnehmer*in Raum für eine kurze Rückmeldung zum eigenen Stand, während gleichzeitig ein bis zwei Anliegen pro Sitzung vertieft bearbeitet werden. Dabei wird das Potenzial der gesamten Gruppe systematisch genutzt. Trotz des begrenzten Zeitrahmens wird die Methode von den Teilnehmer*innen meist als erstaunlich effektiv erlebt. Im Anschluss an die theoretische Einführung fanden im Rahmen der M4P-Auftaktveranstaltung die ersten Peergroup Sessions nach dem Verfahren der Kollegialen Beratung statt. Dies hatte den Vorteil, dass die Entwicklerin und Koordinatorin des M4P-Programms den Peergroups für Fragen und Unsicherheiten hinsichtlich der Implementierung der Methode zur Verfügung stand und die Peergroups im Anschluss gemeinsam im Plenum die Methode reflektieren und erste Tipps und Erfahrungswerte austauschen konnten. Von der daraus resultierenden Handlungssicherheit und Orientiertheit profitierten die späteren Peergroup Sessions sehr, die von den Peergroups eigenverantwortlich geplant und durchgeführt wurden.
- 2 »Gate-Opening ist ein Gegenentwurf zum Gate-Keeping im Wissenschaftssystem, das auf individueller und struktureller Ebene mehrfach marginalisierte Personen häufig von Karrieren in der Wissenschaft ausgrenzt. Innerhalb dieses Konzepts sind Tür-Öffner*innen für Machtverhältnisse und diskriminierende Strukturen an der Hochschule sowie deren Auswirkungen auf Wissenschaftskarrieren sensibilisiert, erkennen strukturelle Barrieren und helfen, diese aufzulösen.« (HAW Hamburg 2022: 1).

Im Rahmen des M4P-Programms wurde schnell klar, dass eine gezielte Vernetzung und ein Wissensaustausch unerlässlich sind, um langfristig Einfluss zu nehmen und den Weg für zukünftige Generationen von Frauen* in der Wissenschaft zu ebnen. Aus diesen Überlegungen heraus entstand das selbst organisierte Netzwerk *Science Sisterhood*. Den entscheidenden Impuls gab ein Workshop zum Thema »Reputationsaufbau und Sichtbarkeit als Expertin im Netz«, bei dem sich zeigte, dass Frauen* in der Wissenschaft nicht nur mehr Sichtbarkeit, sondern auch eine stärkere Präsenz in Netzwerken benötigen. Das Besondere an der *Science Sisterhood* ist, dass sie weit mehr als ein traditionelles Netzwerk ist. *Science Sisterhood* versteht sich als eine nachhaltige Unterstützungsgemeinschaft, in der Frauen* ihre Stärken bündeln und gemeinsam wachsen. Es geht nicht nur um das Knüpfen von Kontakten, sondern vor allem auch darum, Karrierehürden zu meistern und einen Raum zu bieten, in dem Frauen* aus der Wissenschaft aktiv zusammenarbeiten und sichtbar werden. Denn durch Kooperation und gemeinschaftlichen Austausch können Hindernisse besser überwunden werden.

Science Sisterhood wird von den Mitgliedern selbst organisiert, was dem Netzwerk eine besondere Flexibilität und Nachhaltigkeit verleiht. Die Mitglieder tragen aktiv zu seiner Weiterentwicklung bei und können es so kontinuierlich an die sich wandelnden Bedürfnisse anpassen.

Der Austausch erfolgte von Beginn an vor allem über monatliche Online-Meetings. In der Praxis hat es sich etabliert, diese Treffen jeden 2. Freitag im Monat stattfinden zu lassen, um eine bessere Planbarkeit für die Teilhabe zu ermöglichen. Zusätzlich wurde ein Padlet eingerichtet, um neben Organisatorischem auch wichtige Informationen wie Stellenausschreibungen, Bewerbungstipps und Unterlagen aus besuchten Veranstaltungen zu sammeln und zu strukturieren. Zudem wurde eine nicht öffentliche LinkedIn-Gruppe gegründet, um den Austausch auch außerhalb der Treffen zu ermöglichen. Bereits nach kurzer Zeit hatten sich 17 Frauen* – das entspricht 85 % der M4P-Kohorte und 42,5 % aller bisherigen M4P-Teilnehmer*innen – dem Netzwerk angeschlossen. Neben dem virtuellen Raum gibt es auch zwei Regionalgruppen für den persönlichen Austausch: eine in Berlin-Brandenburg und eine im Rheinland. Nachdem wir initial *Science Sisterhood* als ein wachsendes und offenes System gedacht hatten, stellte sich schnell heraus, dass gerade der sichere und vertrauensvolle Rahmen, den die Geschlossenheit bietet, ein wesentliches Fundament der *Sisterhood* ist, was jedoch einer Skalierbarkeit entgegensteht. Trotzdem möchten wir unsere Kerngedanken und Erfahrungen auch anderen Gruppen und Individuen zugänglich machen, damit sie *Science Sisterhood* als Praxis verstehen und für sich adaptieren können.

In einer Wissenschaftswelt, in der der Druck auf Frauen* oft hoch ist, bietet das Netzwerk einen wichtigen Raum für Solidarität. Daher fiel auch die gemeinsame Entscheidung, die *Science Sisterhood* als informelles Netzwerk zu konstituieren, um das während der Teilnahme am Mentoringprogramm M4P gewachsene Vertrauensverhältnis zwischen den Teilnehmerinnen* durch den Charakter der Schwesternschaft zu bewahren und bewusst Raum für Authentizität zu geben. *Science Sisterhood* versteht sich als Gegenpol zur oft kompetitiven Wissenschaftskultur und steht stattdessen für Kooperation und kollaborative Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg.

3 Ansatzpunkte für mehr Sichtbarkeit

Im Folgenden soll zusammengefasst werden, was Frauen* für ihre (mediale) Sichtbarkeit tun können. Die Empfehlungen basieren auf den bisherigen Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Arbeit der *Science Sisterhood*.

Wichtige erste Schritte sind Selbst-(er-)kenntnis und -reflexion, um ein Wissen darüber zu erlangen, wer man ist und was man kann. Damit einher geht die bewusste Abkehr von der – häufig weiblichen* – Behauptung, die eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen seien »doch nichts Besonderes« (Krapp 2018). Das aktive Bewusstsein über eigene positive Attribute (z. B. top qualifiziert, krisenresistent, lösungserprobt) sowie über den Wert des eigenen Tuns (z. B. »Ich bin permanent dabei, (zukünftiges) Wissen zu schaffen.«) führt zu einer Selbstermächtigung im Sinne der Feststellung: »Hier bin ich, und das ist gut so!«

Dieses Selbstverständnis gilt es nun in die Welt zu tragen, um auch für andere sichtbar zu werden. Dabei können die folgenden Ansatzpunkte hilfreich sein.

Sichtbar durch Kompetenz: Wie werde ich mit meinen individuellen Kompetenzen sichtbar? Wissenschaftlerin* zu sein lebt davon, die eigenen Erkenntnisse immer wieder vor verschiedenen Zielgruppen und Stakeholdern zu präsentieren und darüber in einen Diskurs zu treten. Exzellente Vorträge zu halten, mit durchdachten Präsentationen zu glänzen, Zuhörende zu begeistern – das kann durch gezielte Coachings, Workshops und Mentoringprogramme unterstützt werden. Gerade Kompetenzen, die ein sicheres Auftreten betreffen, wie Präsentieren und Moderieren, lassen sich vielfältig trainieren.

Sichtbar durch Vernetzung: Wie kann ich mich mit wenig Aufwand gut vernetzen? Wissenschaft findet nicht nur »im stillen Kämmerlein« statt. Wissenschaft ist Teamarbeit, denn nur gemeinsam entwickelt sich ein Wissenschaftsbereich nachhaltig weiter. Ein tragfähiges Netzwerk entsteht selten von selbst, sondern ist das wachsende Ergebnis langer und kontinuierlicher Arbeit. Konferenzen, Kolloquien oder Weiterbildungsmaßnahmen sind niedrigschwellige Netzwerkchancen und gute Orte, um eine eigene *Science Sisterhood* zu finden.

Sichtbar durch Aktivsein: Warum nicht selbst ein Symposium zum eigenen Schwerpunkt organisieren statt nur nach Ausschreibungen zu suchen? Über die Einwerbung eigener Förderungen und Drittmittel kann der wissenschaftliche Weg selbst gesteuert werden, sei es als Gastwissenschaftler*in oder als Leitung eines Forschungsprojekts. Manche Chancen liegen *outside the box*, abseits etwa einer klassischen Konferenzteilnahme: Eine eigene Website, ein LinkedIn-Account, eine Präsenz auf Instagram, ein eigener Blog – die aktive Nutzung von Social Media bietet Sichtbarkeit und Vernetzung. Auch Online-Plattformen wie speakerinnen.org³ bieten die Möglichkeit, die eigene Vortragskompetenz sichtbar zu machen und sich gegenseitig durch Weiterempfehlungen und Ähnliches zu empoweren.

Alle vorgenannten Punkte vereint die Motivation, sich als Wissenschaftlerinnen* über Fachbereiche und Wissenschaftstraditionen hinweg zusammenzuschließen und Offenheit zu leben.

3 <https://speakerinnen.org/> (abgerufen am 13.06.2025).

Science Sisterhood bietet nicht nur Raum für Vernetzung, sondern trägt auch zur gegenseitigen Stärkung und Sichtbarmachung der Expertise von Wissenschaftlerinnen* bei. Initiativen wie diese fördern nicht nur die individuelle Sichtbarkeit, sondern können auch langfristige strukturelle Veränderungen anstoßen. Nur durch solidarische Unterstützung kann eine Wissenschaft entstehen, die die Potenziale aller nutzt und Frauen* dabei die Sichtbarkeit und Anerkennung verschafft, die sie verdienen.

Literatur

- Beaufaÿs, Sandra und Beate Kraus. 2016. Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 23, Nr. 1 (27. Mai): 82–99. <https://doi.org/10.1515/fs-2005-0108>.
- Bem, Daryl J. 1972. Self-Perception Theory. *Advances in Experimental Social Psychology* 6: 1–62. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60024-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60024-6).
- Brocke, Pia Simone, Gitta Victoria Brüscke, Yulika Ogawa-Müller und Ilja Gaede. 2017. Mentoring-Formate: Peer- und Gruppen-Mentoring. In: *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*, hg. von Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doeber, Helga Rudack, und Henrike Wolf. Wiesbaden: Springer VS, 91–104.
- Gruber, Hans. 2007. Bedingungen von Expertise. In: *Begabtsein in Deutschland*, hg. von Kurt A. Heller und Albert Ziegler. Reihe Talentförderung – Expertiseentwicklung – Leistungsexzellenz, Band 1. Münster: Lit Verlag.
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Hg.) 2024. Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Heft 91 (23. Mai). https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf (zugegriffen: 15. Februar 2025).
- HAW Hamburg. 2022. Gate Opening intersektional – Wege in die Wissenschaft. Hg. von Stabsstelle Gleichstellung. https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Gate_Opening_intersektional/HAW_Hamburg_GOI_Flyer_20220818_RZ01_ANSICHT.pdf (zugegriffen: 19. Juni 2025).
- Krapp, Claudia. 2019. Frauen »verkaufen« ihre Forschung zurückhaltender. *Forschung & Lehre*. 17. Dezember. <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/frauen-verkaufen-ihre-forschung-zurueckhaltender-2374> (zugegriffen: 19. Juni 2025).
- M4P – Mentoring for Professorship, Hochschule Koblenz (2021–2023). https://www.hs-kl.de/fileadmin/hochschule/stabsstellen/diversitaetsmanagement/Gleichstellung/Flyer_M4P_web_.pdf (zugegriffen: 19. Juni 2025).
- Schmermund, Katrin. 2019. Chancengleichheit: »Die gläserne Decke verschwindet nicht durch Stimmtraining«. *Forschung & Lehre*. 8. März. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/die-glaeserne-decke-verschwindet-nicht-durch-stimmtraining-1581> (zugegriffen: 15. Februar 2025).

- Tietze, Kim-Oliver. 2025. *Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln*, hg. von Friedemann Schulz von Thun. Reihe Miteinander reden: Praxis. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Vogelaar, Wiebke. 2024. Wissenschaftlerin und Mutter: eine herausfordernde Kombination. Verlag Barbara Budrich. 17. Oktober. <https://budrich.de/news/muetter-in-der-wissenschaft/> (zugegriffen: 15. Februar 2025).
- Wagner, Leonie, Tanja Paulitz, Anne Dölemeyer und Johannes Fousse. 2021. Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik. SSOAR. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:5:1-63864-p0011-8> (zugegriffen: 15. Februar 2025).

