

The Floor is yours!? (Un)Sichtbarkeiten von HAW-Professorinnen

Prof. Dr. Gabriele Fischer, Ronja Philipp, Lina Spagert, Prof. Dr. Stephanie Thiemichen, Prof. Dr. Veronika Thurner, Stefanie Urchs und Prof. Dr. Elke Wolf

Einleitung

Das Thema Sichtbarkeit von Professor:innen wird bisher hauptsächlich in Bezug auf deren Forschung diskutiert. Dabei werden Veröffentlichungen und die Verbreitung von wissenschaftlichen Erkenntnissen als Sichtbarkeit angesehen und eng mit wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit verbunden. Verschiedenste Quellen zeigen allerdings, dass die Erkenntnisse von Wissenschaftler:innen weniger Beachtung finden als die von Wissenschaftlern – sowohl in der wissenschaftlichen Community (siehe Gender Citation Gap (Chatterjee & Werner, 2021) oder Gender Award Gap (Meho, 2021)) als auch in der Öffentlichkeit (Prommer et al., 2021). Geschlecht spielt im Kontext wissenschaftlicher Sichtbarkeit somit eine wichtige Rolle.

Aufgrund der unterschiedlichen Profile der verschiedenen Hochschultypen sind Professor:innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) nicht immer genauso stark in der Forschung verhaftet wie Professor:innen an Universitäten, sondern engagieren sich stattdessen oftmals stärker im Transfer und in der Lehre. Auch diese Leistungsbereiche sind gesamtgesellschaftlich betrachtet von enormer Wichtigkeit, da die Anwendung wissenschaftlicher Methoden auf komplexe Problemstellungen der Praxis im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder Transferprojekten soziale und technische Innovationen fördert und damit zur Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft sowie zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beiträgt. Entsprechend stellt die Expertise von Professor:innen an HAW einen besonderen Mehrwert für private Unternehmen, öffentliche Institutionen und die Gesellschaft insgesamt dar. Für die Analyse von Sichtbarkeit wird somit zusätzlich zu Geschlechterdifferenzierungen die institutionelle Differenz zwischen HAW und Universitäten wirksam.

Angesichts der unterschiedlichen Tätigkeitsprofile von HAW-Professor:innen im Vergleich zu Uni-Professor:innen zeigt sich, dass Sichtbarkeit entsprechend umfassender verstanden werden und nicht nur auf den wissenschaftlichen Output beschränkt sein sollte. Es stellt sich vielmehr die grundlegende Frage, was Sichtbarkeit für HAW-Professor:innen bedeutet, wie deren Leistungen wahrgenommen werden und wie sie angemessen sichtbar gemacht werden können.

Ziel des Projekts Prof:inSicht war es deshalb, die große Bandbreite der unterschiedlichen Handlungslogiken sowie Formen der Sichtbarkeit – von wissenschaftlichen Publikationen, über die Sichtbarkeit in der Gesellschaft sowie bei potenziellen Praxispartnern bis hin zur Sichtbarkeit innerhalb der eigenen Institution – analytisch und empirisch zu fassen. Dabei lag der Fokus auf den Unterschieden zwischen den Geschlechtern. In der empirischen Analyse zeigte sich die Macht der binären Geschlechterhierarchie, denn aus den Daten ließen sich ausschließlich Unterscheidungen zwischen Männern und Frauen herausarbeiten, da dieses strukturelle Machtverhältnis empirisch besonders sichtbar ist. Für die Analyse von Sichtbarkeithandeln von Geschlechtsidentitäten, die nicht dem binären System entsprechen, bedarf es nach unserer Erfahrung eigene Untersuchungen, um die empirische Basis valide zu gewährleisten.

Im folgenden Beitrag erläutern wir das für unsere Analyse entwickelte theoretische Konzept des Doing Visibility (Abschnitt 2). Es beleuchtet die Mechanismen, die bei der Herstellung von Sichtbarkeit relevant sind und bietet somit Erklärungsansätze für die beobachteten Unterschiede in der Sichtbarkeit der betrachteten Personengruppen und ihrer Leistungen. Im Anschluss daran stellen wir in Abschnitt 3 die qualitativen, quantitativen und informatischen Methoden dar, mit denen wir die Mechanismen zur Herstellung von Sichtbarkeit empirisch erfasst haben. Kapitel 4 und 5 adressieren exemplarisch ausgewählte Ergebnisse, beispielsweise zur Medienpräsenz oder der Wahrnehmung von Professor:innen in der wissenschaftlichen Community. Abschließend zeigen wir, wie unsere Forschungsergebnisse zur Steigerung der Sichtbarkeit von (HAW)-Professorinnen beitragen können.

Doing Visibility

Während die Relevanz von Sichtbarkeit in der Wissenschaft offenkundig ist, wurde das Zustandekommen von Sichtbarkeit im Wissenschaftskontext

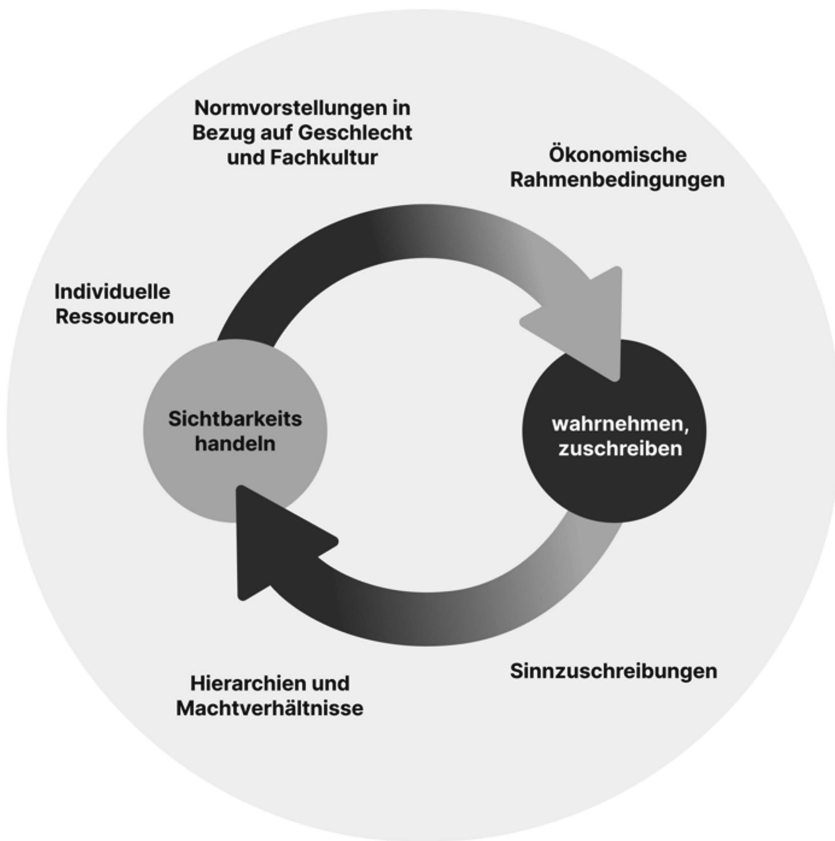


Abbildung 1: Doing Visibility als zirkulärer Prozess

Quelle: eigene Darstellung.

bislang wenig erforscht. Dies gilt umso mehr, wenn Geschlechterhierarchien mitgedacht werden. Was ist Sichtbarkeit? Wie entsteht Sichtbarkeit? Und warum sind Professorinnen weniger sichtbar als Professoren? Um den alltagsweltlich scheinbar eindeutigen Begriff der Sichtbarkeit theoretisch zu fassen haben wir das praxeologische Modell „Doing Visibility“ entwickelt. Dabei geht es nicht nur darum, unterschiedliche Sichtbarkeiten zu beschreiben, sondern den Prozess der Herstellung von Sichtbarkeit genauer zu verstehen. Darüber hinaus dient das Modell als Grundlage für die empirische Analyse von Sichtbarkeit.

Doing Visibility ist angelehnt an die Denkfigur Doing Gender (Kessler & MacKenna, 2001; West & Zimmerman, 1987). Wir verstehen also die Herstellung von Sichtbarkeit als sozialen Prozess, an dem mehrere Akteur:innen beteiligt sind. Mit der Perspektive des Doings richten wir den Blick auf Interaktionen, über die Sichtbarkeit prozesshaft hergestellt wird. Doing verweist dabei auf das Sichtbarkeithandeln, in das (Geschlechter-)Normen, Sinnzuschreibungen und Deutungsmuster einfließen und das im Kontext von Machtverhältnissen und Ungleichheitsstrukturen vollzogen wird.

Die Herstellung von Sichtbarkeit wird im Modell Doing Visibility als zirkulärer Prozess bestehend aus Darstellung, Wahrnehmung und Zuschreibung gedacht. Subjekte bringen Sichtbarkeit durch soziales Handeln hervor, das von anderen wahrgenommen, nicht wahrgenommen oder in einer bestimmten Weise wahrgenommen wird; denn schließlich bedarf es für die Sichtbarkeit eines Subjektes der Validierung anderer. Jedoch liegt es nur bedingt im Einflussbereich der darstellenden Subjekte, *was* wahrgenommen wird oder *wie* etwas wahrgenommen wird. Die Subjekte sind in der Interaktion beides: Darstellende und Wahrnehmende. Sie bringen selbst eigenes Sichtbarkeithandeln hervor und nehmen gleichzeitig das Sichtbarkeithandeln der anderen Subjekte wahr.

Diese interaktionellen Prozesse der Herstellung von Sichtbarkeit finden in der von Machtverhältnissen durchdrungenen Institution Hochschule, in Praxisfeldern sowie im akademischen Feld statt. Alle diese Bereiche sind geprägt von machtvollen Geschlechternormen sowie normativen Anforderungen der Disziplinen. Dazu gehören Vorstellungen darüber, was in der Fachkultur als anerkenubar (Butler, 2010) gilt, wie beispielsweise Publikationspraktiken. Normen als Verhaltensaufforderung adressieren sowohl die Darstellenden als auch die Wahrnehmenden. Des Weiteren sind auch die Zuschreibungsprozesse sowohl der Darstellenden als auch der Wahrnehmenden von Normvorstellungen geprägt.

Das Konzept des Doing Visibility bildet die theoretische Grundlage für unsere empirische Arbeit, in deren Rahmen wir die Disziplinen der Sozialen Arbeit einerseits sowie der Informatik andererseits beleuchten und einander gegenüberstellen. Hierfür haben wir vielfältige Daten erhoben, welche die einzelnen Teilaspekte des Prozesses des Sichtbar-Werdens empirisch beschreibbar machen. So wird es möglich, ein umfassenderes theoretisches und empirisches Verständnis davon zu entwickeln, wie es zu geschlechterdifferenzierenden Sichtbarkeitshierarchien in der Wissenschaft kommt. Unser Fokus lag dabei immer auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Methodischer Zugang

Um das Sichtbarkeitshandeln und die Wahrnehmung gemäß der Denkfigur *Doing Visibility* aus verschiedenen Perspektiven umfassend beleuchten zu können, wurde eine Methodentriangulation aus qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung gewählt. Da Sichtbarkeit ganz entscheidend durch digitale Algorithmen und Logiken von Sozialen Medien und Suchmaschinen beeinflusst wird, greifen wir darüber hinaus auf informatische Methoden zurück.

Die soziologische Perspektive fokussiert das Sichtbarkeitshandeln der Akteur:innen und somit den Aspekt der Darstellung. Besonders interessieren dabei die Praktiken zur Herstellung von Sichtbarkeit. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die kollektiven Orientierungen in Bezug auf das Sichtbarkeitshandeln. Die Untersuchungsgruppe bestand aus HAW-Professor:innen der Informatik und der Sozialen Arbeit. Dabei wurden die konkreten Hochschulen und Personen ausgewählt nach Kriterien maximaler oder minimaler Kontrastierung der Grounded Theory (Strübing 2018, S. 41). Für eine Orientierung im Feld begannen wir mit explorativen Interviews. Anschließend führten wir Gruppendiskussionen mit Professor:innen an verschiedenen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland durch. Die Auswertung erfolgte mit der dokumentarischen Methode (Bohnsack, 2013; Bohnsack et al., 2010).

Um die für Sichtbarkeit relevanten Dimensionen, Ökonomien und Praktiken der Sichtbarkeit genauer zu beleuchten und zu quantifizieren, wurde eine entsprechende Online-Befragung entwickelt. Die darin abgebildete Operationalisierung von Sichtbarkeitshandeln sowie der strukturellen Rahmenbedingungen speiste sich dabei aus den Ergebnissen der explorativen Interviews, der Gruppendiskussionen sowie dem theoretischen Rahmen des *Doing Visibility*.

Die Online-Umfrage lief von November 2023 bis Februar 2024 und wurde von mehreren Netzwerken und Verbänden unterstützt und verbreitet. Befragt wurden Professor:innen sowohl von Universitäten als auch von HAW in Deutschland, um gezielt zu beleuchten, inwieweit die eingangs erwähnten Unterschiede zwischen den beiden Hochschultypen für die Sichtbarkeit ihrer jeweiligen Professorinnen von Bedeutung sind. Insgesamt erhielten wir 1.839 verwertbare Antworten, welche im Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamts repräsentativ ist hinsichtlich der Verteilung nach Geschlecht, Hochschulart und Fachbereichen (siehe auch Ergebnisbericht der Prof:inSicht-Befragung von Spagert et al. (2024)).

Ergänzend zu diesen Daten zum Sichtbarkeits*handeln* wurden Daten erhoben über die *tatsächliche* Sichtbarkeit der Professor:innen, im Sinne ihrer digitalen Auffindbarkeit im gesellschaftlichen Kontext. Als methodische Grundlage dafür wurden zunächst Journalist:innen befragt zu ihrem typischen Prozess bei der Suche nach eine:r Expert:in zu einem bestimmten Thema. Dieser Prozess wurde beschrieben als eine Suche nach Schlagwort in einschlägigen Fachdatenbanken für Publikationen in diesem Bereich, gefolgt von einer gezielten Google-Suche der Autor:innen von prominent gefundenen Publikationen. Diesen Prozess haben wir anschließend simuliert und so weit wie möglich automatisiert, um in großem Umfang Daten zur digitalen Auffindbarkeit zu erheben.

Um die automatisierte Abfrage vorzubereiten wurden zunächst manuell die Profile *aller* Professorinnen an den Fakultäten für Soziale Arbeit (863 Professorinnen) und Informatik (219 Professorinnen) an allen deutschen HAW identifiziert. Um einen exemplarischen Vergleich mit männlichen Kollegen der beiden Fachbereiche an HAW einerseits, sowie Professor:innen an Universitäten andererseits, ziehen zu können, wurden zusätzlich je Fachbereich zufällig weitere 50 Professoren an HAW sowie 50 Professor:innen an Universitäten in Deutschland ausgewählt¹. Da es an Universitäten keine Fakultäten für Soziale Arbeit gibt haben wir hier auf Fakultäten für Sozialpädagogik zurückgegriffen.

Die Profildaten dieser Grundgesamtheit von betrachteten Professor:innen (insgesamt also 1.182) wurden manuell durchsucht nach Schlagworten zur Beschreibung der Forschungsfelder der jeweiligen Person. Die so identifizierten Schlagworte wurden zu einer Liste zusammengefügt. Im nächsten Schritt wurde dann in maßgeblichen Fachdatenbanken der Informatik und der Sozialen Arbeit (konkret ACM Digital Library², Beltz³ und Springer Link⁴) automatisiert nach all diesen Schlagworten gesucht. Die für ein Schlagwort gefundenen Publikationen wurden sodann nach den Professor:innen unserer manuell identifizierten Grundgesamtheit gefiltert. Abschließend wurde computergesteuert auf Google nach diesen Professor:innen gesucht.

1 Professor:innen wurden auf Basis der Profilbilder sowie des Namens als männlich oder weiblich klassifiziert. Wir nutzten ein binäres Genderspektrum, da nicht-binäre Personen auf diese Weise nicht identifiziert werden können.

2 <https://dl.acm.org/>.

3 <https://www.beltz.de/suche.html>

4 <https://link.springer.com/>.

Wie wird Sichtbarkeit hergestellt?

Im Folgenden präsentieren wir ausgewählte empirische Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Befragung, die Einblicke in die Logiken des Sichtbarkeitshandelns gewähren. Die Befunde zeigen die vielfältigen, u.a. geschlechterspezifischen Anforderungen, vor denen Frauen in ihrer Sichtbar-Werdung stehen. Dabei spielen Geschlechternormen ebenso eine Rolle wie die Frage, welche Bedeutung Care-Arbeit für die eigene Sichtbarkeit hat.

Sichtbarkeit versus Weiblichkeit: Die Macht der Geschlechternormen

Unsere Ergebnisse verdeutlichen, dass bei der Herstellung von Sichtbarkeit immer auch Anforderungen an Weiblichkeit verhandelt und Geschlechternormen wirksam werden. Ein Mehr an Sichtbarkeit steht dabei mitunter im Widerspruch zu Anforderungen an Weiblichkeit. Eine HAW-Professorin äußert sich zu ihren Möglichkeiten sichtbar zu werden folgendermaßen:

„Also ich weiß nicht, mit der Sichtbarkeit von Frauen es find ich nach wie vor so, entweder nervst du oder du bist so'n Liebchen und findest irgendwie so komische diplomatische Strategien, dich durchzuwinden.“ (Prof. Dr. Agnes Ibers⁵)

Prof. Agnes Ibers beschreibt ein Dilemma, nach dem es Frauen entweder möglich ist, zu „nerven“ – also auf negative Weise in Erscheinung zu treten – oder ein „Liebchen“ zu sein. Ein Liebchen zu sein impliziert, eine fürsorgliche, freundliche und fügsame Art an den Tag zu legen. „Durchwinden“ ist hier vermutlich zu verstehen als „sich anzupassen“ und nicht mit eigenen Positionen anzuecken. Eben diese Eigenschaften erweisen sich jedoch als hinderlich, wenn es um Sichtbarkeit und damit letztlich um den Zugang zu Macht geht. Ein Liebchen zu sein erinnert an Joan Rivieres Aufsatz „Womanliness as a Masquerade“ (Riviere, 1929). Die weibliche Maskerade dient ihrer Interpretation zufolge dazu, der Ablehnung oder aggressiven Reaktion von Männern vorzubeugen.

Demnach scheint der Professorin keine sowohl erstrebenswerte, als auch anerkannte (Butler, 2010) Weiblichkeit verfügbar zu sein, die sie mit Sichtbarkeitshandeln in Verbindung bringen kann. Sichtbarkeit und aner-

5 Name geändert.

kennbare Weiblichkeit werden also als Gegensatz beschrieben. Das Zitat einer weiteren Professorin verdeutlicht, dass eine bestimmte Sichtbarkeit und damit verbundene Machtzuschreibung im Widerspruch zu Weiblichkeitsnormen steht:

„Die eine hat gesagt: ‚Du bist ja nur biologisch eine Frau‘ (lacht). Also das fand ich wirklich einen grenzwertigen Satz.“ (Prof. Dr. Bianca Schiffler⁶)

Prof. Bianca Schiffler erzählt, dass sie Ablehnung erfuhr, als sie innerhalb der Hochschule unaufgefordert eine Position mit Entscheidungsbefugnissen einnehmen wollte. Das Handeln der Professorin – nicht auf Aufforderung, sondern aus eigener Initiative Führungsaufgaben auszuführen – wird von ihrem Gegenüber nicht mit Weiblichkeit assoziiert, ihr wird vielmehr deswegen sogar das Frausein abgesprochen.

Geschlechternormen stecken also den Handlungsrahmen ab, innerhalb dessen Sichtbarkeitshandeln stattfindet. Zu diesen Weiblichkeitsnormen und idealisierten Vorstellungen von Weiblichkeit müssen sich HAW-Professorinnen verhalten. Wer sich diesen Normen widersetzt läuft Gefahr, sanktioniert zu werden. Frauen, die den normativ vorstrukturierten Rahmen verlassen, bedrohen schließlich bestehende Geschlechterhierarchien. Im Fall von Prof. Bianca Schiffler hatte der Normbruch zur Folge, dass ihr die Weiblichkeit abgesprochen wurde – was als eine Form der sozialen Bestrafung interpretiert werden kann.

Auch die repräsentative empirische Befragung der Professor:innen liefert Hinweise auf geschlechterstereotype Zuschreibungen in Bezug auf Sichtbarkeitshandeln. Die Befragten sollten einschätzen, inwieweit bestimmte Verhaltensweisen auf Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen zutreffen (siehe Abbildung 2). Dabei wurden Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger als bescheiden eingeschätzt, während Wissenschaftler als selbstsicherer in der Präsentation ihrer Themen gelten. So sind 86 % der Professor:innen der Meinung, dass männliche Wissenschaftler ihre Themen selbstbewusst vortragen, während nur 39 % dies auch von Frauen in der Wissenschaft glauben. Analog zu den Befunden aus der qualitativen Forschung deutet dies darauf hin, dass auch Wissenschaftler:innen nicht frei von Geschlechternormen sind und dass diese das Sichtbarkeitshandeln von Professorinnen limitieren können.

6 Name geändert.

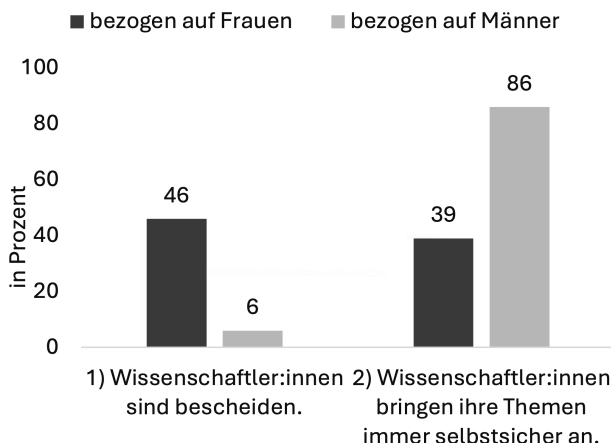


Abbildung 2 Einschätzung von Eigenschaften von Wissenschaftler:innen

1) n=1.637; 2) n=1.657; Die Balken beschreiben den Anteil der Professor:innen, die der Aussage bezogen auf weibliche bzw. männliche Wissenschaftler zustimmen. In den Balken wurden die Antwortmöglichkeiten „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst,

Die unterschiedlichen Erwartungen hinsichtlich eines angemessenen Auftretens in der Öffentlichkeit offenbaren sich auch anhand der Reaktionen auf das Sichtbarkeitshandeln von Männern und Frauen. Jede Veröffentlichung, jeder Vortrag, jedes Interview und jeder Social-Media-Beitrag trägt zu Sichtbarkeit bei und kann Reaktionen hervorrufen. In unserer quantitativen Befragung zeigt sich, dass Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger negative Rückmeldungen auf ihre Sichtbarkeit erhalten. Zudem berichten Professorinnen häufiger von Fällen wie Ideenklau, herablassenden Bemerkungen, Kommentaren zu ihrem äußeren Erscheinungsbild, sexistischen Äußerungen und der Annahme, sie seien inkompetent. Die folgende Abbildung zeigt, wie viele Professoren und Professorinnen verschiedene Aspekte negativer Erfahrungen auf Sichtbarkeit bereits mindestens einmal erlebt haben.

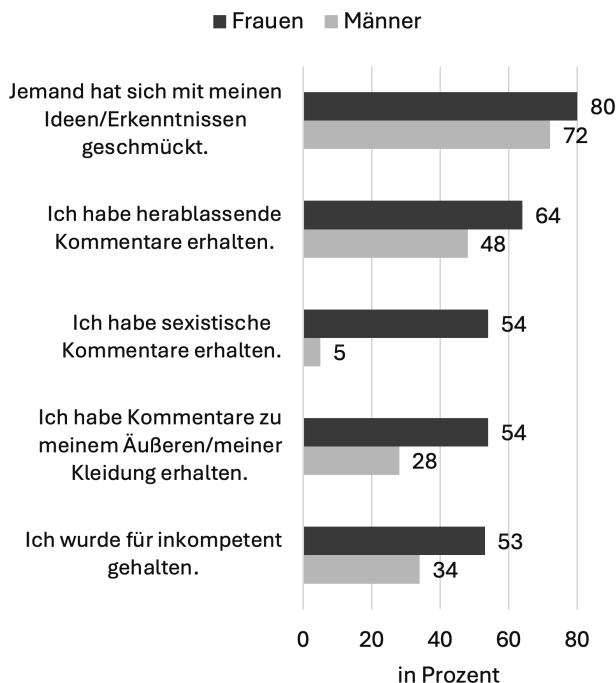


Abbildung 3 „Ich wurde für inkompetent gehalten“: 53 Prozent der Frauen, 34 Prozent der Männer. Reaktionen auf Sichtbarkeit differenziert nach Geschlecht

N variiert zwischen 1.727 – 1.777; Die Balken beschreiben den Anteil der Professor:innen, die bereits die aufgelisteten Reaktionen erlebt haben.

Dies führt für Professorinnen zu einer doppelten Hürde, sichtbar zu werden: Einerseits steht die Sichtbarmachung im Kontrast zur normativen Anforderung, als Frau „bescheiden zu sein“, und andererseits müssen sie als Frau damit rechnen, deutlich häufiger negative und abwertende Reaktionen zu erhalten. Dies kann im Umkehrschluss Grund dafür sein, dass Frauen vorsichtiger damit sind, Sichtbarkeiten herzustellen, um eben diese Ambivalenz und negativen Reaktionen zu vermeiden.

Damit stehen die Professorinnen in ihrem Sichtbarkeitshandeln vor einer doppelten Herausforderung: Sichtbar-Werden setzt voraus, über eigene Leistungen und Fähigkeiten zu sprechen, in Konkurrenzen zu treten, Aufmerksamkeit zu generieren und selbstbewusst aufzutreten. Vorstellungen von Weiblichkeit beziehen sich dagegen häufig auf Fürsorglichkeit,

Empathie und Zurückhaltung (Eckes, 2010). Wenn Frauen sichtbar werden, müssen sie sich also nicht lediglich an ihren Leistungen, sondern auch am „kulturell vorgegebenen Frauenbild“ messen lassen (vgl. Brückner, 1994, S. 34).

Die Professorinnen sind folglich mit verschiedenen – und teils widersprüchlichen – normativen Anforderungen konfrontiert. Mit diesem Widerspruch müssen sich die Professorinnen individuell auseinandersetzen. Es genügt nicht, dass Professorinnen mit ihren Leistungen nach außen treten und sichtbar werden. Vielmehr müssen sie aushandeln, auf welche Weise sie dies praktizieren und was das für ihre Inszenierung von Weiblichkeit bedeutet. Dabei müssen sich die Professorinnen entscheiden, ob sie ihr Sichtbarkeitshandeln entlang normativer Vorstellungen von Weiblichkeit ausrichten, um ein anerkanntes Sichtbarkeitshandeln auszuführen und intelligibel (Butler, 2023, S. 39) zu sein, oder aber ihre soziale Überlebensfähigkeit (Distelhorst, op. 2009, S. 38) zu riskieren. Für die Professorinnen resultieren daraus eine höhere Anforderung und Komplexität, wenn es darum geht, sich selbst darzustellen. Gleichzeitig ist die Gefahr des Scheiterns und negativer Reaktionen angesichts dieser widersprüchlichen Anforderungen deutlich höher.

Die (Un)Sichtbarkeit von Care-Aufgaben

Ein zentraler Faktor, der die Herstellung von Sichtbarkeit beeinflusst, ist neben Geschlecht und den damit verbundenen Normen und Herausforderungen auch die Ressource Zeit. Eine starke Beteiligung an der zeitintensiven Care-Arbeit innerhalb der Familie kann demnach die Möglichkeiten des Sichtbarkeitshandeln begrenzen.

Die Befragung unter den Professor:innen zeigt, dass der Anteil an Care-Arbeit pro Woche unter Professor:innen ohne Kinder differenziert nach Geschlecht annähernd gleich ist (siehe Abbildung 4). So leisten Professorinnen ohne Kinder eine Stunde mehr Care-Arbeit pro Woche als ihre männlichen Kollegen. Sobald jedoch Kinder im Haushalt wohnen, steigt bei Professorinnen die Zeitverwendung hierfür deutlich an: Sie übernehmen acht Stunden mehr unbezahlte Care-Arbeit pro Woche als Professo-

ren. Dadurch bleibt Professorinnen weniger Zeit, Sichtbarkeit herzustellen und somit ihre Perspektive in die Gesellschaft miteinfließen zu lassen.

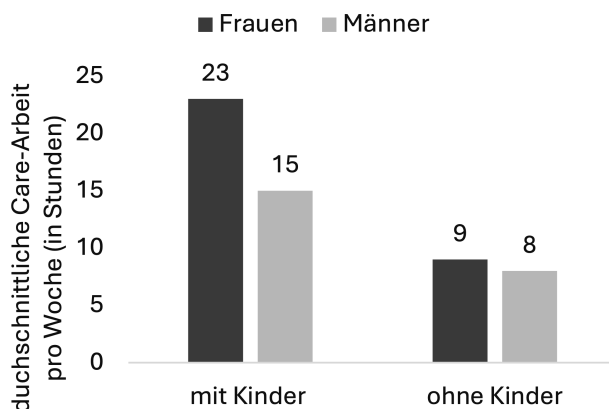


Abbildung 4 Durchschnittliche Stunden an Care-Arbeit pro Woche differenziert nach Geschlecht

n=1.688; Die Balken beschreiben die durchschnittliche Anzahl an Stunden, die die Professor:innen pro Woche mit Care-Arbeit verbringen

Abgesehen von der rein quantitativen zeitlichen Restriktion aufgrund von Care-Arbeit, zeigen sich weitere Herausforderungen hinsichtlich des öffentlichen Umgangs mit diesem Thema. Dabei stellt sich für die Professorinnen die Frage, ob und wie sie ihre Care-Tätigkeit offenlegen bzw. sichtbar machen möchten:

„und ich hatte in den in den sieben Jahren, die es jetzt meine Kinder gibt hatte ich einmal mein Kind mit in der Vorlesung physisch, weil ich wusste, an dem Tag gibts keine Betreuung, einmal in sieben Jahren, wo ich mir schon manchmal gedacht hab, hä ich bin auch ein Vorbild für meine Studierenden. meine Familie ist nicht sichtbar. das dann immer zu erzählen, ich hab Familie, das ist, das ist auch nicht so mein Ding. (...) und ich lerne das jetzt erst zu sagen, ich habe zwei Kinder, und manchmal denk mir so, ja, aber die Kinder sind auch nicht die Erklärung für alles, was du nicht schaffst, das ist echt schwierig.“ (Prof. Dr. Klara Imgrund⁷)

7 Name geändert.

Prof. Klara Imgrund beschreibt, dass sie ihre Kinder lediglich einmal aufgrund der Betreuungssituation mit in die Vorlesung nahm. Sie stellt fest, dass ihre Familie nicht sichtbar ist und gleichzeitig widerstrebt es ihr, ständig von ihrer Familie zu erzählen. Für die Professorinnen geht es nicht nur um die zeitliche Inanspruchnahme durch Care-Tätigkeiten, sondern auch um die Bedeutung von Care-Tätigkeit für die eigene Sichtbarkeitspraxis. Professorinnen mit Kindern verhandeln die Frage, ob bzw. wie sie das Thema Care in ihrem beruflichen Kontext offenlegen und in welchen Zusammenhängen sie davon erzählen möchten.

Eine weitere Professorin beschreibt ihre Kinder als „Schwachstelle“, die sie während ihrer Erwerbsarbeit nicht preisgeben möchte. Als erwerbstätige Mutter in Erscheinung zu treten ist schließlich auch mit Gefahren der fachlichen Herabsetzung, Reduzierung auf Mutterrolle oder Konfrontation mit Normen der guten Mutter verbunden (Fischer, 2018). Die Professorin argumentiert, dass „Männer es ja auch nicht erzählen“. Eine weitere Professorin führt aus, dass sie erst mit der Zeit lernte, dass sie die Tatsache Kinder zu haben, nicht „verstecken“ muss. Die Einbindung von Care-Tätigkeiten in die Sichtbarkeitspraktiken der Professorinnen ist eng verbunden mit der Frage, wie sie Geschlecht in ihre Position der Professorin einfließen lassen. Hier wird die Frage verhandelt, ob sie sich an der männlichen Norm orientieren und damit von der eigenen Geschlechtlichkeit distanzieren oder den weiblichen Lebenszusammenhang (Prokop, 1984) offenlegen. Diese Entscheidung kann je nach Zielgruppe und Raum unterschiedlich ausfallen.

Eine Herausforderung für die Professorinnen resultiert mitunter daraus, dass sie in verschiedenen Sphären eingebunden sind, die unterschiedlichen und teils widersprüchlichen Logiken folgen (Becker-Schmidt, 2008). Hinzu kommt nun, dass sie nicht lediglich zwischen diesen Sphären agieren, sondern als berufstätige Mütter auch als Modell für gelungene Vereinbarkeit fungieren wollen bzw. die gelungene Vereinbarkeit (und damit einen gelungenen weiblichen Lebensentwurf) nach außen vermitteln sollen. Sie wollen Role-Models sein, die die Botschaft transportieren, dass beides möglich ist.

Es geht folglich bei Care-Tätigkeit im Kontext von Sichtbarkeit für Professorinnen um weit mehr als lediglich um das Austarieren von Zeit.

Wahrnehmung von Professor:innen

Wie im Modell Doing Visibility eingangs beschrieben ist Sichtbarkeit nur dann erfolgreich, wenn das Sichtbarkeithandeln auch von anderen Personen wahrgenommen wird. Anders als die Praktiken der Darstellung ist das Wahrgenommenwerden empirisch schwieriger zu fassen, da der potenzielle Rezipient:innenkreis nicht ohne Weiteres bestimmbar ist. Im Folgenden zeigen wir anhand empirischer Ergebnisse aus der quantitativen Befragung sowie der informatischen Analyse, wie Professor:innen wahrgenommen werden. Dabei werfen wir einen genaueren Blick auf zwei verschiedene Sichtbarkeitsfelder, nämlich die Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit und in der Wissenschaft.

Wikipedia und Medienpräsenz als Indikatoren für die öffentliche Wahrnehmung

Wikipedia ist eine der am meisten besuchten Webseiten der Welt (Similarweb, 2023) und wird von mehr als 50 % der Bevölkerung in Deutschland genutzt (Statista, 2022). Um Interessenskonflikte zu vermeiden werden Biografien auf Wikipedia üblicherweise nicht von der betroffenen Person selbst, sondern von anderen Personen verfasst (Wikipedia, 2024b). Dieses Vorgehen impliziert, dass die betreffende Person bereits eine gewisse öffentliche Wahrnehmung genießen muss, damit überhaupt auf Wikipedia über sie geschrieben wird. Aus diesen Gründen gehen wir davon aus, dass die Existenz eines Wikipedia-Eintrags zu einer Person einen validen Indikator für die Sichtbarkeitswahrnehmung dieser Person in der Öffentlichkeit darstellt.

Damit ein Wikipedia-Eintrag zu einer Person überhaupt erstellt wird und dann auch bestehen bleibt, muss diese Person bestimmte Relevanzkriterien erfüllen. Für Wissenschaftler:innen bedeutet dies, dass ihre wissenschaftliche Arbeit in ihrem jeweiligen „Fachgebiet als bedeutend angesehen wird“ (Wikipedia, 2024a). Dieses Kriterium gilt mit Erreichen einer Professur an einer anerkannten Hochschule als erfüllt, unabhängig von Geschlecht oder Hochschultyp.

Die Ergebnisse unserer quantitativen Befragung von Professor:innen zeigen jedoch, dass trotz identischer Relevanzkriterien Uni-Professor:innen in der deutschen Wikipedia erheblich stärker repräsentiert sind als HAW-Professor:innen: Die Ergebnisse unserer quantitativen Befragung von Profes-

sor:innen zeigen hinsichtlich Wikipedia-Einträgen zu diesen Professor:innen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, wohl aber deutliche Differenzen hinsichtlich des Hochschultyps: Insgesamt verfügen mehr als viermal so viele Professor:innen deutscher Universitäten über einen Eintrag in der deutschen Wikipedia als Professor:innen von HAW (siehe Abbildung 5). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich dagegen kaum.

Da intensive Forschung an Universitäten Standard und an HAW weniger stark etabliert ist, könnte dies ein möglicher Grund für die Unterschiede beim Wikipedia-Eintrag zwischen den verschiedenen Hochschularten sein.

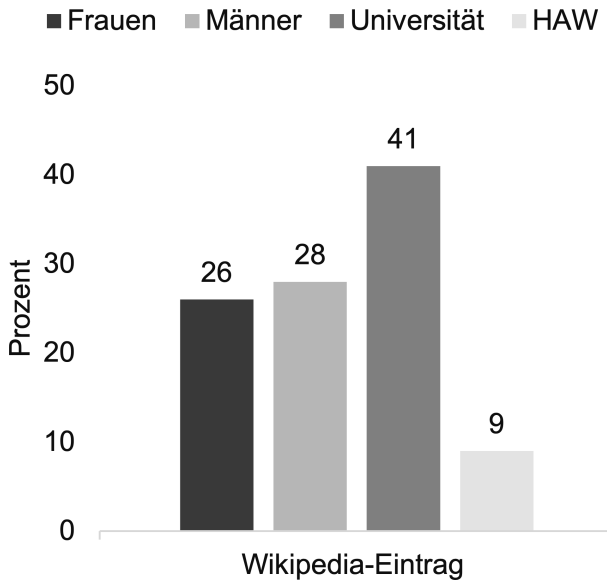


Abbildung 5 Existenz eines Wikipedia-Eintrags zu Professor:innen, differenziert nach Geschlecht und Hochschulart

Nach Geschlecht: $n = 1.752$; nach Hochschultyp: $n = 1.696$; Die Balken beschreiben den Anteil der Professor:innen, zu denen ein Eintrag in der deutschen Wikipedia existiert

Auch Presseartikel in Zeitungen erreichen täglich ein breites Publikum und eignen sich somit ebenfalls gut als Indikator für die öffentliche Wahrnehmung. Bei der durchschnittlichen Anzahl an Presseartikeln über Professor:innen zeigen sich in unserer Stichprobe Unterschiede sowohl zwischen den Geschlechtern als auch nach Hochschultyp: Professorinnen insgesamt

sowie die Professorenschaft an HAW sind in der Presse seltener vertreten als ihre männlichen Kollegen, bzw. die Professorenschaft an Universitäten (siehe Abbildung 6).

Möglicherweise spielen auch hier Gendernormen eine Rolle für die öffentliche Sichtbarkeit. Denn Wahrnehmung setzt ein aktives Darstellungshandeln voraus. So müssen Personen beispielsweise einem Interview zustimmen und auch daran teilnehmen, damit sie überhaupt später von der Gesellschaft wahrgenommen werden können – etwa in Form eines Zeitungsberichts. Hier zeigt die Professor:innen-Befragung unter anderem, dass Frauen der Presse gegenüber weniger Vertrauen entgegenbringen und Einladungen zu Interviews seltener annehmen. Der Unterschied zwischen den Hochschultypen erklärt sich möglicherweise dadurch, dass Journalist:innen bei der Wahl geeigneter Expert:innen auch das Prestige der Organisation im Blick haben (Shepherd, 1981). Da Universitäten generell mehr Anerkennung und ein besseres Ranking als HAW genießen (Times Higher Education, 2021), könnte dies zur höheren Anzahl an Presseartikel über Uni-Professor:innen führen.

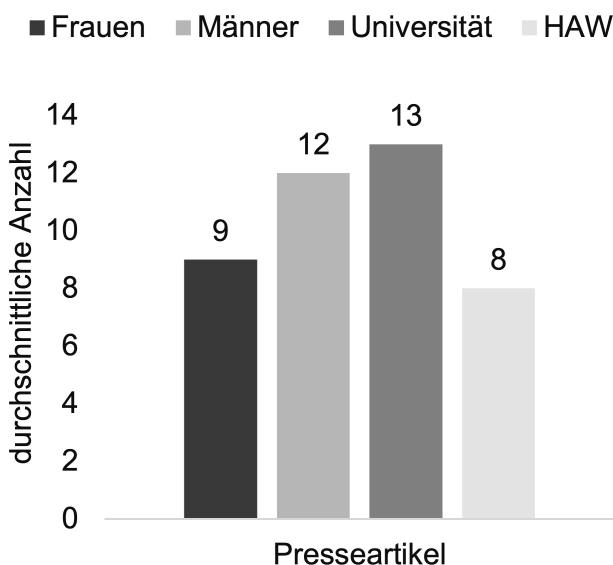


Abbildung 6 Anzahl der Presseartikel nach Geschlecht und Hochschultyp

Nach Geschlecht: $n = 1.687$; nach Hochschultyp: $n = 1.635$; Die Balken beschreiben die durchschnittliche Anzahl an vorhandenen Presseartikeln von, bzw. über die Professor:innen.

Gerade im digitalen Zeitalter ist die digitale Auffindbarkeit eine wichtige Voraussetzung, um wahrgenommen zu werden. Jegliche Sichtbarkeithandlungen – sei es eine Publikation, ein Vortrag auf einer Fachkonferenz oder die Teilnahme an einer Podiumsdiskussion – müssen also möglichst schnell und einfach gefunden werden, damit sie zur Wirkung kommen. Die Ergebnisse aus der informatischen Analyse geben einen Einblick in die digitale Auffindbarkeit von Professor:innen der verschiedenen Hochschultypen.

In einem Schritt der informatischen Analyse wurde für jede Person aus der Grundgesamtheit der ausgewählten Professor:innen auf der Suchmaschine Google automatisiert nach Vorname, Nachname und Institution gesucht. Der Google-Suchalgorithmus ordnet seine Ergebnisse dabei nach Relevanz an, sortiert von relevant nach unwichtig. Ergebnisse mit hoher Relevanz für die Suchanfrage erscheinen in der Ergebnisliste also weiter vorne, d.h. auf niedrigerer Position, als weniger relevante Ergebnisse.

Für jede dieser Suchen wurden die ersten 100 Ergebnisse kategorisiert nach Art des Mediums, das hinter dem jeweiligen Suchergebnis steht:

- *Social Media* (private oder berufliche Netzwerke)
- *Forschungseinrichtung*
- *Zeitung*

Abbildung 7 Positionierung der Ergebnisse einer Google-Suche nach Vorname, Name und Institution eine:r konkreten Professor:in verdeutlicht, dass die Google-Suche bei HAW-Professor:innen die Ergebnisse aus dem Bereich Social Media als am relevantesten eingestuft hat, gefolgt von den Ergebnissen aus dem Bereich Zeitungen, während den Ergebnissen aus dem Bereich Forschung die geringste Relevanz zugemessen wurde. Im Gegensatz klassifiziert die Google-Suche die Ergebnisse auf den Webseiten von Forschungseinrichtungen als am relevantesten für die Uni-Professor:innen, dicht gefolgt von den Ergebnissen im Bereich Social Media, während die Ergebnisse in Zeitungen hier als deutlich weniger relevant eingestuft wurden.

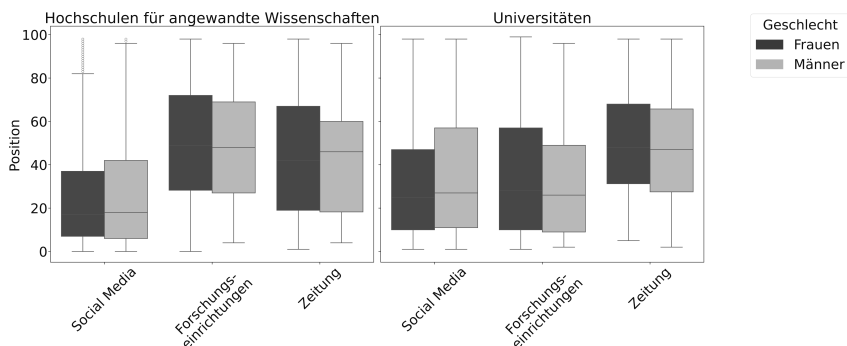


Abbildung 7 Positionierung der Ergebnisse einer Google-Suche nach Vorname, Name und Institution einer konkreten Professor:in

HAW: $n = 1.132$ Professor:innen; Uni: $n = 50$ Professor:innen; jeweils 100 Suchergebnisse pro Professor:in; Klassifizierung der Ergebnisse nach Social Media, Webauftritten von Forschungseinrichtungen, oder Zeitung. Ein niedriger Wert auf der y-Achse entspricht einer frühen Position in der Liste der Suchergebnisse und damit einem besseren Suchergebnis (im Sinne größerer Relevanz) als ein höherer Wert. Die Verteilung der Positionen pro Kategorie ist dargestellt als Box-Plot.

Da Google nicht offenlegt, welche spezifischen Algorithmen bei der Auflistung der Ergebnisse aus Google-Suchen zum Einsatz kommen und nach welchen Kriterien die Ergebnisse in eine Reihenfolge gebracht werden, lassen sich keine konkreten Ursachen für die beobachteten Unterschiede identifizieren. Die Vermutung liegt jedoch nahe, dass sich hier die unterschiedlichen Schwerpunkte der Hochschultypen widerspiegeln: Während an HAW der Transfer in Praxis und Gesellschaft im Vordergrund stehen, steht an Universitäten die Forschung im Mittelpunkt. Das könnte erklären, warum HAW-Professor:innen primär mit Social Media und weniger mit Forschungseinrichtungen assoziiert werden, während bei den Uni-Professor:innen den Ergebnis-Treffern bei Forschungseinrichtungen die höchste Relevanz beigemessen wird.

Wahrnehmung von Professor:innen innerhalb der wissenschaftlichen Community

Als Indikator für die Wahrnehmung von Professor:innen innerhalb der wissenschaftlichen Community werden üblicher Weise die Anzahl an Zitationen sowie der h-Index herangezogen. Zitationen sind ein gutes Maß für

die Wahrnehmung von Professor:innen in der wissenschaftlichen Gemeinschaft, weil sie die Anerkennung und Relevanz ihrer Forschung widerspiegeln. Wenn eine Arbeit häufig zitiert wird, wird gemeinhin davon ausgegangen, dass sie von anderen Forschenden als wertvoll und einflussreich angesehen wird. Viele Studien zeigen, dass Artikel von Frauen weniger häufig zitiert werden als die der männlichen Kollegen (Angermüller & Hamann, 2019; Chatterjee & Werner, 2021).

Auch unsere quantitative Befragung von Professor:innen kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeit der befragten Professorinnen weniger häufig zitiert wird als die ihrer männlichen Kollegen, wobei der Unterschied allerdings sehr gering ist (siehe Abbildung 8). Da die befragten Professorinnen weniger veröffentlichte Artikel aufweisen als ihre männlichen Kollegen, wurde zur besseren Vergleichbarkeit die Anzahl an Zitationen pro Artikel gegenüber gestellt. Analog zu den Indikatoren der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ist der Unterschied zwischen Universitäts- und HAW-Professor:innen besonders groß. Ein möglicher Erklärungsansatz dafür ist der sogenannte „Matthäus-Effekt“ (Merton, 1968): Dieser besagt, dass bereits sichtbare und häufig zitierte Forschende noch mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung erhalten. An Universitäten, wo die Publikationsrate in der Regel höher ist als an HAW, könnte dieser Effekt noch verstärkt wirken und somit die Kluft in der wissenschaftlichen Wahrnehmung vergrößern.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim h-Index, der als kombinierter Indikator für die Produktivität und den wissenschaftlichen Einfluss einer Person ebenfalls eine gute Messgröße für die Wahrnehmung von Professor:innen ist. Der h-Index misst, wie viele Veröffentlichungen (h) einer Person jeweils mindestens h Zitationen erreicht haben (Hirsch 2005) und spiegelt damit sowohl die Darstellung als auch die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Arbeit wider. Zudem spielt der h-Index vor allem an Universitäten eine wichtige Rolle beim Erlangen einer Professur und ist außerdem ein Maß für die Anerkennung innerhalb der Scientific Community.

Auch beim h-Index zeigen sich erneut große Unterschiede zwischen den Hochschultypen: Professor:innen an Universitäten haben im Durchschnitt einen fast 4-mal höheren h-Index als die Kolleg:innen an HAW (siehe Abbildung 8). Hinzu kommt, dass bei dieser Variable ein relativ großer Rückgang der Fallzahl zu verzeichnen ist. Eine Analyse der fehlenden Werte ergab, dass überdurchschnittlich viele HAW-Professor:innen zum h-Index keine Angabe gemacht haben. Daher ist davon auszugehen, dass die Unterschiede in der Grundgesamtheit sogar noch größer ausfallen.

Aber auch zwischen den Geschlechtern gibt es eine ungleiche Verteilung: Professorinnen haben im Vergleich zu Professoren einen geringeren h-Index, was aufgrund der niedrigeren Werte bei der Anzahl an Artikeln und Zitationen zu erwarten war.

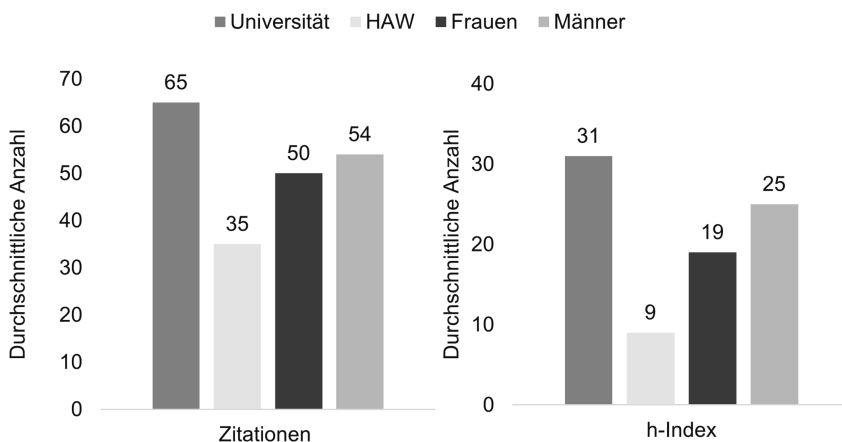


Abbildung 8 Anzahl Zitationen pro Artikel und h-Index nach Geschlecht und Hochschultyp

Zitationen nach Geschlecht: $n = 1.225$; Zitationen nach Hochschultyp: $n = 1.187$;
h-Index nach Geschlecht: $n = 1.145$; h-Index nach Hochschultyp: $n = 1.107$.

Auch für die Sichtbarkeit in der Wissenschaft spielt die digitale Auffindbarkeit eine entscheidende Rolle. Damit sie zitiert werden können müssen wissenschaftliche Artikel zunächst überhaupt erst einmal gefunden werden – nur auffindbare Publikationen tragen also zu einem höheren h-Index bei.

Wie oben beschrieben wurde auch die digitale Auffindbarkeit der Publikationen von Professor:innen mit informatischen Methoden untersucht. Bei den HAW-Professor:innen ergeben sich bzgl. der Auffindbarkeit keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Obwohl insgesamt mehr Artikel von HAW-Professoren vorhanden sind als von HAW-Professorinnen, werden bei der digitalen Suche die Artikel beider Geschlechter in etwa gleichermaßen aufgefunden. Dies erklärt möglicherweise, warum es bei HAW-Professor:innen hinsichtlich der Zitationsrate pro Artikel nur wenig Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt.

Im Gegensatz dazu werden im Mittel für Uni-Professorinnen mehr Publikationen gefunden als für ihre männlichen Kollegen. Gleichzeitig weisen die Zahlen der gefundenen Publikationen bei den Uni-Professoren eine größere Variabilität auf, und in den oberen 50 % werden mehr Publikationen gefunden als bei Uni-Professorinnen (siehe Abbildung 9).

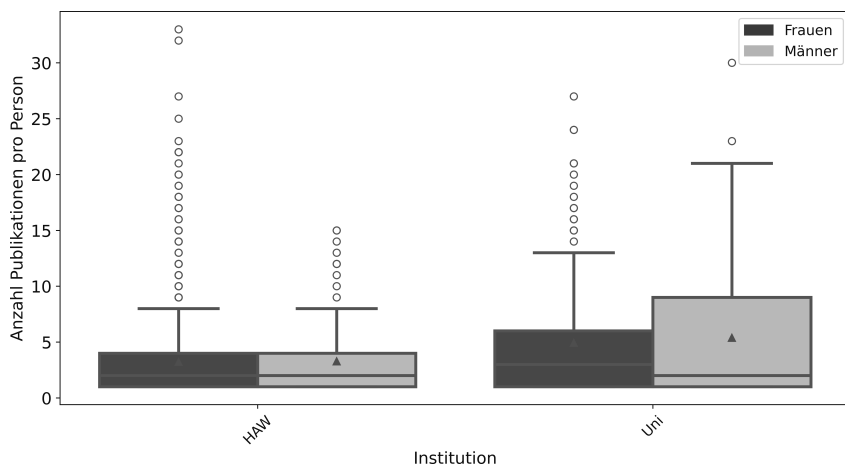


Abbildung 9 Anzahl der in Fachdatenbanken gefundener Publikationen pro Person.

HAW: n = 1.132 Professor:innen, mit insgesamt 3463 gefundenen Publikationen; Uni: n = 50 Professor:innen, mit insgesamt 2209 gefundenen Publikationen; Verteilung ist dargestellt als Box-Plot.

Des Weiteren zeigt sich, dass in den untersuchten Fachdatenbanken bei Uni-Professor:innen deutlich mehr Publikationen pro Person gefunden werden als bei HAW-Professor:innen. Mögliche Erklärungen für diese Unterschiede zwischen den Hochschultypen könnten in den unterschiedlichen Rahmenbedingungen liegen, denen Professor:innen an den beiden Hochschultypen jeweils unterliegen. Zum einen haben HAW-Professor:innen eine deutlich höhere Lehrverpflichtung als ihre Kolleg:innen an den Universitäten, mit beispielsweise 18 Semesterwochenstunden an HAW im Vergleich zu 9 Semesterwochenstunden an Unis im gleichen Bundesland. Des Weiteren werden Uni-Professor:innen in der Regel zumindest rudimentär ausgestattet mit einigen wenigen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie mit unterstützenden Verwaltungskräften, während HAW-Professor:innen meist mit keiner dieser Ressourcen grundaustat-

tet werden. Da die Vergabeprozesse für öffentlich vergebene Drittmittel nach wie vor stark an den Universitäten ausgerichtet sind haben Uni-Professor:innen darüber hinaus leichteren Zugang zu öffentlichen Drittmitteln – und damit in der Regel eben auch mehr wissenschaftliche Mitarbeitende als ihre HAW-Kolleg:innen. Wenn wir davon ausgehend, dass unabhängig vom jeweiligen Hochschultyp die Professor:innen auf den Publikationen der von ihnen betreuten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen als Autor:innen mit aufgeführt sind ergibt sich alleine aus diesem Mengengerüst eine höhere Anzahl von Publikationen pro Person für die Uni-Professor:innen im Vergleich zu den Professor:innen an HAW. Zudem könnte die leichtere digitale Auffindbarkeit der Veröffentlichungen von Uni-Professor:innen ein weiterer Grund dafür sein, dass sie häufiger zitiert werden und dadurch auch einen höheren h-Index erreichen als HAW-Professor:innen.

Schluss

Unsere Analysen zeigen, dass es für das Verstehen von Geschlechterdifferenzen in der Sichtbarkeit von Wissenschaftler:innen nicht ausreicht, diese ausschließlich an forschungsorientiertem Output festzustellen. Diese Indikatoren sind zwar wichtig, um Ungleichheiten und ihre Beständigkeit zu beschreiben, sie erklären jedoch nicht, wie es dazu kommt. Zudem werden in diesen Indikatoren die spezifischen Bedingungen wissenschaftlicher Tätigkeit an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften nicht berücksichtigt, denn Forschungsoutput stellt nur einen Teil von wissenschaftlicher Sichtbarkeit dar.

In unserem Forschungsprojekt Prof:inSicht haben wir den Herstellungsprozess von Sichtbarkeit von HAW-Professor:innen beleuchtet und damit die Ermöglichungsbedingungen und Barrieren der Herstellung von Sichtbarkeit analysiert.

Basierend auf dem theoretischen Modell des „Doing visibility“ haben wir empirisch die komplexen Mechanismen hinter der Sichtbarkeit von Professorinnen an HAW beschreibbar gemacht. Dabei haben wir sowohl die Seite der Darstellung als auch die Seite der Wahrnehmung in den Blick genommen. Generell ist die Wahrnehmung von Sichtbarkeit schwer messbar. Die im Projekt eingesetzte Methodentriangulation ermöglichte jedoch eine Annäherung an die Erfassung von Wahrnehmung und liefert differenzierte Einblicke in die Sichtbarkeit von Professor:innen, indem auch die digitale Auffindbarkeit in die Betrachtung miteinbezogen wurde.

Die empirischen Ergebnisse verweisen auf die Komplexität und Vielschichtigkeit von Sichtbarkeithandeln. So zeigt sich, dass Sichtbarkeit im Widerspruch zu Weiblichkeitsnormen stehen kann, wohingegen sich Männlichkeit und Sichtbarkeit ergänzen. Frauen müssen deshalb mehr Ressourcen zur Entwicklung von mit ihren Weiblichkeitsvorstellungen kongruenten Sichtbarkeitsstrategien investieren als Männer. Gleichzeitig ist das Risiko des Scheiterns höher, da Frauen eher negative Reaktionen in der Öffentlichkeit befürchten müssen. Frauen sind zudem mit widersprüchlichen Anforderungen der Sphären Erwerbsarbeit und Care konfrontiert, die sich auch im Sichtbarkeithandeln niederschlagen. Erwerbstätigkeit, Erfolg und Macht stehen im Widerspruch zu Normen der ‚guten Mutter‘. Diese strukturellen Widersprüche müssen Frauen auf individueller Ebene auch im Sichtbarkeithandeln für sich lösen.

Wie erwartet ergeben sich besondere Herausforderungen aufgrund des Hochschultyps HAW. Hegemoniale Sichtbarkeitsvorstellungen, die an der Universität Anwendung finden (also eine möglichst hohe Anzahl von Publikationen, Vorträgen und Drittemittelprojekten), lassen sich nur bedingt auf die HAW übertragen. Schließlich sind HAW wesentlich stärker auf Lehre und Praxistransfer ausgerichtet. Angesichts einer Lehrverpflichtung von 18 Semesterwochenstunden, Aufgaben in der Selbstverwaltung und des fehlenden Mittelbaus ist es schwer, auch andere Felder zu bespielen und beispielsweise Forschung betreiben zu können. Unsere Daten zeigen, dass für HAW-Professorinnen Sichtbarkeit nicht nur innerhalb der Wissenschaft wichtig ist, sondern sie insbesondere auch den Wissenstransfer in Gesellschaft und die Zusammenarbeit mit Praxispartnern priorisieren. Die Ergebnisse verweisen somit auf die Notwendigkeit, die aktuell geltenden Kriterien für wissenschaftliche Sichtbarkeit zu überdenken und zu erweitern. Nur so können die spezifischen Bedingungen von Wissenschaft an HAW adäquat Berücksichtigung finden.

Damit die Gesellschaft und die Scientific Community von der Expertise der Professorinnen profitieren kann, sollte auch die Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen sind verschiedene Stakeholder gefragt. Zum einen geht es nicht ohne ein gezieltes Sichtbarkeithandeln der Professorinnen. Zur Förderung der Sichtbarkeit von Professorinnen haben wir deshalb eine interaktiven Webseite⁸ entwickelt, die Professorinnen bei der Erstellung einer persönlichen Sichtbarkeitsstrategie auf Basis individueller Präferenzen unterstützt.

8 <https://profinsicht-konfigurator.hm.edu/>.

Dieses Wissensportal enthält auch Empfehlungen für die Kommunikationsabteilungen der Hochschulen. Denn auch die Hochschulen sind gefragt, um der weiblichen Expertise eine angemessen große Bühne zu eröffnen. Angesichts der komplexen Wechselwirkungen zwischen Darstellung und Wahrnehmung reicht es nicht aus, dass lediglich Professorinnen „an sich arbeiten“. Ungleichheit in Bezug auf Sichtbarkeit(en) sind nicht ausschließlich individuell lösbar. Vielmehr braucht es auch gesellschaftliche Veränderung, institutionelle Unterstützung und Ermöglichungsbedingungen für Sichtbarkeit. Die Erhöhung von Sichtbarkeit von Professorinnen liegt somit auch in der Verantwortung von Organisationen.

Literaturverzeichnis

- Angermüller, Johannes; Hamann, Julian (2019): The celebrity logics of the academic field. The unequal distribution of citation visibility of Applied Linguistics professors in Germany, France, and the United Kingdom. In: *Journal for Discourse Studies* 1, S. 77–93.
- Becker-Schmidt, Regine (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (SpringerLink Bücher), S. 65–74.
- Bohnsack, Ralf (2013): Dokumentarische Methode und die Logik der Praxis. In: Alexander Lenger, Christian Schneickert und Florian Schumacher (Hg.): *Pierre Bourdieu's Konzeption des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven*. Wiesbaden: Springer VS (SpringerLink Bücher), S. 175–200.
- Bohnsack, Ralf; Przyborski, Mag. Aglaja; Schäffer, Burkhard (Hg.) (2010): *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis*. Unter Mitarbeit von Barbara Asbrand. 2nd ed. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. Online verfügbar unter <https://e.library.utb.de/doi/book/10.3224/9783866497092>.
- Brückner, Margrit (1994): Geschlecht und Öffentlichkeit. Für und wider das Auftreten als Frau oder als Mensch. In: Margrit Brückner (Hg.): *Die sichtbare Frau*. Freiburg i. Br.: Kore (Forum Frauenforschung, Bd. 7), S. 19–57.
- Butler, Judith (2010): *Raster des Krieges. Warum wir nicht jedes Leid beklagen*. Judith Butler. Aus dem Engl. von Reiner Ansén. Frankfurt: Campus-Verl. Online verfügbar unter <http://swb.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=659645>.
- Butler, Judith (2023): *Das Unbehagen der Geschlechter*. 23. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Gender studies, Band 1722 = Neue Folge, Band 722).
- Chatterjee, Paula; Werner, Rachel M. (2021): Gender Disparity in Citations in High-Impact Journal Articles. In: *JAMA network open* 4 (7), e2114509. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2021.14509.
- Distelhorst, Lars (op. 2009): Judith Butler. Paderborn: W. Fink (UTB. Profile, 3038).

- Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype. Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Unter Mitarbeit von Barbara Budrich, Ilse Lenz, Sigrid Metz-Göckel, Ursula Müller und Sabine Schäfer. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag (Geschlecht und Gesellschaft, 35), Seite 178–189.
- Fischer, Gabriele (2018): Anerkennung – Modus des Ausschlusses oder eigenmächtige Praxis der Selbstaufwertung? Eine praxeologische Perspektive auf Anerkennung in sozialen Hierarchien. In: Mechthild Bereswill, Claudia Equit und Christine Burmeister (Hg.): Bewältigung von Nicht-Anerkennung. Modi von Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit. Weinheim: Beltz Juventa (Soziale Probleme – Soziale Kontrolle).
- Kessler, Suzanne J.; MacKenna, Wendy (2001): Gender. An ethnomethodological approach. Reprint. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Meho, Lokman I. (2021): The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. In: *Quantitative Science Studies* 2 (3), S. 976–989. DOI: 10.1162/qss_a_00148.
- Merton, Robert King (1968): The Matthew Effect in Science. In: *Science* 159 (3810), S. 56–63. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/1723414>.
- Prokop, Ulrike (1984): Widersprüche und Ambivalenzen der Weiblichkeit. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Zugl.: Frankfurt am Main, Univ., Diss., 1975 u.d.T.: Prokop, Ulrike: Widersprüche und Ambivalenzen der Weiblichkeit. [4. Aufl.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 808).
- Prommer, Elizabeth; Stüwe, Julia; Wegner, Juliane (2021): Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur Audiovisuellen Diversität. Universität Rostock. Rostock. Online verfügbar unter https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/SICHTBARK_EIT_UND_VIELFALT_Prommer_Stuewe_Wegner_2021.pdf, zuletzt geprüft am 14.03.2022.
- Riviere, Joan (1929): Womanliness as a Masquerade. In: *The International Journal of Psychoanalysis* (10), S. 303–313.
- Shepherd, R. Gordon (1981): Selectivity of Sources: Reporting the Marijuana Controversy. In: *Journal of Communication* 31 (2), S. 129–137. DOI: 10.1111/j.1460 – 2466.1981.tb01236.x.
- Similarweb (2023): Top Websites Ranking – Meistbesuchte Websites Juli 2023. Online verfügbar unter <https://www.similarweb.com/de/top-websites/>, zuletzt aktualisiert am 24.08.2023, zuletzt geprüft am 24.08.2023.
- Statista (2022): Internet – Beliebteste Angebote 2022 | Statista. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/171006/umfrage/in-anspruch-genommene-angebote-aus-dem-internet/>, zuletzt aktualisiert am 17.08.2023, zuletzt geprüft am 17.08.2023.
- Times Higher Education (2021): World University Rankings. Online verfügbar unter https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/DEU/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats, zuletzt aktualisiert am 05.11.2021, zuletzt geprüft am 02.03.2022.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender and Society* vol. 1 (no 2), S. 125–151. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/189945>.

Wikipedia (2024a): Wikipedia: Relevanzkriterien. Online verfügbar unter <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Relevanzkriterien#Wissenschaftler>, zuletzt aktualisiert am 06.11.2024, zuletzt geprüft am 08.11.2024.

Wikipedia (2024b): Wikipedia:Conflict of interest. Online verfügbar unter https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Conflict_of_interest, zuletzt aktualisiert am 11.03.2024, zuletzt geprüft am 13.03.2024.