

The unseen girl next door

(Un-)Sichtbarkeiten von Frauen in der Wissenschaft

Franziska Stauche

Abstract: *Anhand einer Interviewstudie zeigt der Beitrag, wie Frauen in der Wissenschaft Unsichtbarkeit erfahren und gleichzeitig Diskriminierung dethematisieren. Er analysiert Fachkulturen und Carekonflikte als zentrale Hürden und formuliert institutionelle Veränderungserfordernisse.*

1 Frauen am männlich geprägten Ort Hochschule

Frauen¹ in der Wissenschaft sind diversen Hürden ausgesetzt, die ihre Karriere negativ beeinflussen können. Eine dieser Hürden ist die geringe Wahrnehmung von Frauen als Wissenschaftlerinnen. Zwar waren weibliche Studierende in Deutschland zuletzt mit 51,1 % in der knappen Mehrheit (Statistisches Bundesamt 2024a), jedoch sind sie vor allem in den MINT-Studiengängen mit 35,4 % in deutlicher Unterzahl (Statistisches Bundesamt 2024b). Diese Unterrepräsentanz spitzt sich in allen Fächern auf dem Weg zur Professur weiter zu (Statistisches Bundesamt 2024c), sodass Frauen auf höheren Karrierestufen seltener anzutreffen sind als Männer. Dies wird auch *Leaky Pipeline* genannt (GWK 2024).

Aber worin liegen Gründe, dass Frauen auf dem akademischen Karrierepfad seltener weiterkommen als Männer? Historisch betrachtet liegt es vor allem daran, dass wissenschaftliche Leistungen von Frauen lange Zeit unberücksichtigt blieben (Alic 1987). Dies wird auch als »Matilda Effekt« (Rossiter 1993) bezeichnet. Dies ist zum Teil bis heute der Fall, zu beobachten etwa am Gender Citation Gap (Steinbrink u. a. 2023). Zwar dürfen Frauen seit etwa 100 Jahren studieren (Czerney und Eckert 2024: 46), allerdings hat sich infolge des jahrhundertelangen Ausschlusses eine »Wissenschaftstradition« etabliert, die »von männlichen Wissenschaftlern aufgestellten Kriterien entspricht« (Geeen 1994: 81), was sich wiederum nachteilig auf die Karrierechancen von Frauen auswirkt (ebd.; Czerney und Eckert 2024: 46). Die Wissenschaft ist somit noch immer von

1 Geschlecht dient hier als Strukturkategorie, um In- und Exklusionen zu verdeutlichen. Das verwendete binäre Verständnis von Geschlecht ist dabei keineswegs Abbild der Realität und stellt somit kein erschöpfendes Bild von Geschlecht dar.

Akteur*innen mit einem Habitus geprägt, »dem ein männlicher Wissenschaftlicher am nächsten kommt« (Beaufäys 2003). Der Habitus als System von »Erzeugungsmustern« (Bourdieu 1987: 278) konstruiert Differenzen und Machtgefälle. Dies spiegelt sich in den Fachkulturen² wider, z. B. durch die Norm, für die Wissenschaft ständig verfügbar sein zu müssen. Es wird eine »Sorglosigkeit« (Weber 2024: 21) im Sinne eines Freiseins von Sorgearbeit erwartet, die auch mit Rationalität und Unabhängigkeit assoziiert wird (Weber 2024: 21 f.). Das widerspricht jedoch den organisatorischen Bedingungen des Privatlebens, sobald eine Careverantwortung besteht (Graf und Schmid 2011; Könekamp 2007; Lind 2007; Erlemann 2018; Lange und Ambrasat 2022: 103). Aktuelle Forschung zeigt, dass Sorgetätigkeit außerhalb der Wissenschaft zu benachteiligten Karriereverläufen führen kann, was unter dem Begriff *motherhood penalty* verhandelt wird (Correll, Benard und Paik 2007; Czerney und Eckert 2024; Weber 2023; Weber 2024). Dies könnte zwar eigentlich auch Männer betreffen, allerdings werden an sie kaum Erwartungen der Sorgearbeit gestellt (Czerney und Eckert 2024, 52). Daher sind es vor allem Frauen mit Fürsorgeverantwortung, die einem Vereinbarkeitsspagat zwischen Familie und Beruf ausgesetzt sind. Dies kann sogar zu Änderungen in den Karrierezielen führen (Goulden, Mason und Frasch 2011: 150). Insbesondere während der Covid-19-Pandemie waren es Frauen, die zu Hause die überwiegende Care-Arbeit übernahmen und so unter erschwerten Bedingungen ihre akademische Tätigkeit fortzusetzen versuchten (Weber 2024: 25 f.; Weber 2023; Bender u. a. 2022). Viele Frauen mussten ihre Arbeitszeit reduzieren, um etwa die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können, sodass sich die bereits vor der Pandemie bestehende ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit verschärfte (Lott 2024). Frauen sind auch aktuell überwiegend diejenigen, die die Betreuung kranker Kinder sicherstellen (Die PTA 2024).

Aus der dargestellten Perspektive heraus sind Hochschulen als »gendered organizations« (Acker 1990) zu verstehen, also Organisationen, die informell geschlechtlich substrukturiert sind (Fousse, Paulitz und Wagner 2022). Dies zeigt sich nicht nur anhand von überwiegend männlich besetzten Spitzenpositionen. Besonders in den MINT-Fächern ist diese Substruktur deutlich erkennbar. Diese verstehen sich zwar selbst als objektiv, geschlechtsneutral (Schmitz 2009: 176; Suhrcke 2020: 7) und somit auch als diskriminierungsfrei, allerdings wurden Frauen gerade für diese Fachbereiche lange Zeit fehlende Begabung und Intelligenz zugeschrieben (Keitel 2009: 12 f.). Die Geschlechterforschung hat außerdem gezeigt, dass die vermeintliche Diskriminierungsfreiheit ein Mythos ist, der die ungleichen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern verschleiert (Weber 2024: 21). Es ist damit auch den Akteur*innen der Fachkulturen zuzurechnen, dass Frauen in MINT besonderen verschleierte Hürden ausgesetzt sind.

Weitere Forschung hat gezeigt, dass Frauen mithilfe einer »rhetorischen Modernisierung« (Wetterer 2005) versuchen, dem Gefühl der Benachteiligung zu entkommen, indem geschlechtliche Diskriminierung abgewiesen, dethematisiert und somit unsichtbar gemacht wird (Paulitz und Wagner 2023: 124 ff.; Ritter, Rohlfund und Lerche 2024). Weibliche Hürden und Diskriminierung werden unsag- und undefinierbar (gemacht). Doch

2 Der Begriff der Fachkulturen wurde im Deutschen geprägt durch Liebau und Huber und wird verstanden als »unterscheidbare, in sich systematisch verbundene Zusammenhänge von Wahrnehmungs-, Denk-, Wertungs- und Handlungsmustern« (Liebau und Huber 1985: 315).

diskriminierende Strukturen sind weiterhin vorhanden und lassen Frauen in der Wissenschaft unsichtbar werden. Unter Unsichtbarkeit werden hier alle Mechanismen verstanden, die zu Ausgrenzung von Wissenschaftlerinnen führen können. Mit dieser Unsichtbarkeit von Frauen an Hochschulen beschäftigt sich der vorliegende Beitrag und soll aufzeigen, durch welche Faktoren die Unsichtbarkeit von Frauen befördert wird. Hierzu werden Elemente einer Interviewstudie vorgestellt, die zeigen, wie Frauen im Hochschulalltag unberücksichtigt bleiben. Der Beitrag analysiert zudem, wie ihre Sichtbarkeit gefördert werden kann.

2 Methodik

Im Rahmen des ESF-geförderten Projekts »Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)«³ wurde 2023 eine Interviewstudie an sächsischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und Universitäten mit fünf Professor*innen und acht wissenschaftlichen Mitarbeitenden durchgeführt. Die Interviewten kamen aus unterschiedlichen Bereichen der Medienwissenschaft, der Natur- und Technikwissenschaft sowie einem pädagogischen Fachbereich. An der Interviewstudie nahmen insgesamt acht Frauen⁴, davon drei Professorinnen, und fünf Männer, davon zwei Professoren, teil, die über direkte Ansprache und durch ein Schneeballsystem rekrutiert wurden. Keine der Personen erwähnte einen Migrationshintergrund. Die Interviews wurden leitfadengestützt problemzentriert (Witzel 2000) erhoben und strukturierend inhaltsanalytisch (Kuckartz 2018) ausgewertet. Der Leitfaden wurde in Anlehnung an Huber (1991) sowie Scharlau und Huber (2019) erstellt und diente primär dazu, Informationen über die Fachkulturen der Interviewten zu gewinnen. Die Transkripte wurden mittels eines einfachen Transkriptionssystems (Dresing und Pehl 2013) und der Software noScribe (Dröge 2023) angefertigt. Das Kategoriensystem zur Auswertung wurde sowohl deduktiv (neun Codes), ebenfalls anhand der für den Leitfaden verwendeten Literatur, als auch induktiv (sieben Codes) am Material gebildet, um fachkulturelle Informationen zu strukturieren. Auffällig hierbei war, dass die befragten Frauen Mechanismen des Sichtbar- und Unsichtbarwerdens im beruflichen Alltag schilderten, die in dieser Weise von den befragten Männern nicht erwähnt wurden. Daher soll diese weibliche Perspektive in diesem Beitrag beleuchtet werden. Vor diesem Hintergrund fokussiert der Beitrag insbesondere die Interviewpassagen, in denen Careaufgaben, Vereinbarkeitskonflikte und strukturelle Unsichtbarkeitsmechanismen thematisiert wurden. Interviewpersonen, bei denen diese Themen nicht angesprochen wurden (z. B. W2, siehe Tab. 1), sind daher im Beitrag nicht berücksichtigt. Die folgende Tabelle führt deshalb nur jene Interviewpersonen auf, deren Aussagen

3 »FioKo«; an dem Projekt beteiligte Hochschulen sind die TU Dresden, die TU BA Freiberg, die HS Zittau/Jörlitz sowie die HS Mittweida; Projektlaufzeit: 01.01.2023–31.12.2025.

4 Die Geschlechtsbezeichnungen sind Selbstzuschreibungen der Befragten.

im Beitrag zitiert und vertieft analysiert werden, um den gewählten Fokus transparent zu machen (Tab. 1)⁵.

Tab. 1: Überblick der vorgestellten Interviewpersonen

Sigle	Fachrichtung	Position	Kinder?	Länge des Interviews in Absätzen
W1_me	Medienwis- senschaften	Lehrkraft	ja	121
W3_tech	Technikwis- senschaften	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	Nicht bekannt	197
W5_me	Medienwis- senschaften	Professorin	ja	145
W6_tech	Technikwis- senschaften	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	ja	173
W7_na	Naturwissen- schaften	Professorin	ja	141
W8_na	Naturwissen- schaften	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	ja	149

3 Wie Frauen aus dem Blick verschwinden

Im Folgenden werden die Schilderungen der Interviewten darüber dargestellt, welche Mechanismen zu weiblicher Unsichtbarkeit führen. Es zeigt sich, dass es neben patriarchalen Wissenschaftskulturen auch die jeweiligen Fachkulturen sind, die Spiralen der Unsichtbarkeit erzeugen.

3.1 Vereinbarkeitskonflikte im Spiegel patriarchaler Strukturen

Im Interviewmaterial tritt deutlich hervor, dass Elternzeit sowie Vereinbarkeit von Arbeit und Familie relevante Aspekte sind, deretwegen Frauen im Hochschulalltag unsichtbar werden. W1_me berichtet bspw. über ihre Situation als Mutter in einem medienwissenschaftlichen Fachbereich und über die Schwierigkeit, trotz Teilzeit Arbeit und Familie zu vereinbaren. Besonders Termine oder Lehrveranstaltungen nach 14 Uhr kann sie nicht wahrnehmen, doch dafür fehle vor allem männlichen Kollegen der Blick, da die Hauptsorgelast innerhalb der Familien häufig bei den Frauen liege (W1_me, Pos. 71). Hierin kommt die beschriebene männliche »Sorglosigkeit« (Weber 2024) zum Ausdruck, die W1_me nicht teilen kann. Sie versucht, Arbeit und Familie zu vereinbaren (W1_me, Pos. 71), jedoch sind in diesem männlich geprägten Arbeitsumfeld ihre elterlichen Belange unsichtbar.

5 Es werden Siglen verwendet, die das Geschlecht abbilden, die Position in der Interviewreihenfolge sowie eine Abkürzung der Fachrichtung.

Ähnliche Konflikte beschreibt W8_na in ihrem naturwissenschaftlichen Fachbereich, wo es zwar hieße, Frauen müssten gefördert werden, dies in Details aber nicht gelebt werde (W8_na, Pos. 9). Sie führt dazu aus, dass Gastvorträge, die auch dem Networking dienen, stets zu familienunfreundlichen Zeiten ab 17 Uhr stattfänden (ebd.). W8_na berichtet, dass es für sie als Mutter so gut wie unmöglich sei, allen Anforderungen gerecht zu werden: Einerseits habe sie mit abfälligen Kommentaren zu rechnen, wenn sie zu solchen Terminen fehle (ebd.), andererseits beschreibe sie das Gefühl, als Mutter nicht genug zu tun (ebd.).

Als Person mit Careverantwortung fühlt W8_na sich in der Pflicht, ihr Selbstbild einer guten Mutter aufrechtzuerhalten, während sie zugleich den beruflichen Anforderungen gerecht werden möchte. Zwar könne sie durch die Wahrnehmung kurzfristiger Betreuungsangebote an ihrer Hochschule dem Vereinbarkeitsspagat entgegenwirken, jedoch widerspräche dies ihrem Wunsch nach Zeit mit der Familie. Indem Networkingmöglichkeiten stets zu familienunfreundlichen Zeiten stattfinden, gerät W8_na indirekt in eine Unsichtbarkeit, der ihre männlichen Kollegen nicht ausgesetzt sind. Sie ergänzt hierzu später im Gespräch (W8_na, Pos. 101), dass keiner ihrer männlichen Kollegen je in Elternzeit gewesen sei, da deren Partnerinnen die Careverantwortung übernehmen. Sie erwähnt, dass ihr Vorgesetzter dieses Familienmodell unterstütze (ebd.). Es zeichnet sich also ab, dass die abendlichen Veranstaltungen stets den Zwiespalt zwischen Job und Familie befeuern, an dessen Auflösung der Fachbereich wenig Interesse zeigt, da nur wenige Personen, nämlich die Mütter, betroffen sind. Die starke Präsenzkultur führt hier also zu struktureller Benachteiligung (Lange, Ambrasat 2022: 103).

Gegen das Bild der benachteiligten Mutter wehrt sich W6_tech im Sinne der »rhetorischen Modernisierung« (Wetterer 2005). Selbst Mutter kleiner Kinder, konstruiert sie in ihrem Bericht, dass das Stillen eines Kleinkinds aus ihrer Sicht nicht nur natürlicher Wunsch der Frau, sondern auch biologisch ihre Aufgabe sei und sie deshalb »natürlich« mehr zu Hause sei (W6_tech, Pos. 95). Sie rechtfertigt auf diese Weise weibliche Benachteiligung vor sich selbst und wehrt diese Zuschreibung ab, indem sie die vermeintliche Natürlichkeit betont und als besonders darstellt. Sie versteht Mütterlichkeit als etwas dezidiert Weibliches, das an ein alltagsweltliches Verständnis von Geschlecht gebunden ist. Dabei reflektiert sie weder, dass nicht alle Frauen stillen können oder wollen, noch, dass Kleinkindversorgung und Fürsorgeaufgaben auch von Männern übernommen werden können. Sie blendet darüber hinaus aus, dass diese Entscheidung häufig weniger individuell als vielmehr strukturell geprägt ist. Sie erkennt, dass Frauen in dieser Darstellung zwangsläufig Benachteiligung erfahren, weil sie diejenigen sind, die physisch vom Beruf abwesend und damit unsichtbar sind. Die Möglichkeit, das Kind etwa durch Angehörige für die erforderlichen Stillperioden zur Arbeitsstätte bringen zu lassen, kommt in ihren Aussagen nicht vor. Um stattdessen der Unsichtbarkeit durch Abwesenheit und den möglichen damit einhergehenden Karriereeinbußen zu entkommen, schlägt sie vor, an Hochschulen kurzfristige Kinderbetreuungen einzurichten, wo Kinder bei Bedarf spontan betreut werden könnten (W6_tech, Pos. 97). Sie sieht darin die Möglichkeit, während der Elternzeit an Veröffentlichungen weiterzuarbeiten, um »am Ball« (ebd.) bleiben zu können, da Männer wie Frauen mit wissenschaftlichem Karrierewunsch nicht ein ganzes Jahr abwesend sein wollten und so die Chance hätten, mit Vorgesetzten in Kontakt zu bleiben (ebd.). Damit räumt sie indirekt ein, dass eine volle Elternzeit sehr wohl zu Un-

sichtbarkeit führt, und zwar sowohl durch physische Abwesenheit (bei fehlendem Kinderbetreuungsangebot) als auch durch verminderte Publikationstätigkeit.

Trotz der »natürlichen Aufgabe« der Mutter zu stillen sieht W6_tech Frauen und Männer dem Vereinbarkeitskonflikt gleichermaßen ausgesetzt. Durch die paradoxe Rhetorik der gleichgestellten Frau einerseits, die jedoch »natürlich« mehr Verantwortung übernehmen müsse, und des angeblich ebenso betroffenen Vaters andererseits entsteht der Eindruck, sie versuche das strukturelle Problem hinter weiblicher Mehrarbeit durch Naturalisierung und damit Individualisierung zu entkräften und so für sich eine Bewältigungsstrategie für die nachteilige Lage zu entwickeln. So suggeriert sie, durch vielfältige Betreuungsangebote bestehe die Möglichkeit, den Konflikt zu bewältigen. Mögliche Strukturänderungen im Wissenschaftssystem erwähnt sie nicht.

Der Vorschlag von W6_tech, während der Elternzeit Möglichkeiten zur Förderung der Publikationsfähigkeit zu schaffen, verdeutlicht die Wirkmächtigkeit der Abwesenheit. Der subjektiv wahrgenommene Druck, während der Elternzeit, die genuin für die Kindespflege bestimmt ist, publizieren zu wollen oder zu müssen, unterstreicht die längst überfällige Notwendigkeit, vor allem Frauen nach der Babypause darin zu unterstützen, in die akademische Sichtbarkeit zurückzukehren. Ebenso verdeutlicht die Notwendigkeit, die W7_na und W8_na beschreiben, aus der Elternzeit heraus Projektanträge zu schreiben (W7_na, Pos. 5; W8_na, Pos. 7), um die eigene Arbeitsstelle und damit ihre Existenz sichern zu können, den Druck hinter wissenschaftlichen Anstellungen. Auch die erschwerte Vereinbarkeit während der Coronapandemie (s. o.) betont dies. Darüber hinaus zeigen aktuelle Studien, dass Careverantwortung in Bewerbungsunterlagen überwiegend von Frauen verschwiegen wird, während Männer Vaterschaft in Lebensläufen auffällig häufiger als positiven Marker sozialer Kompetenz präsentieren (Weber 2024: 24 f.). Diese Asymmetrie in der Sichtbarkeit von Sorgearbeit verstärkt die bestehenden Ungleichheiten weiter. Es gilt, Wissenschaftskulturen zu entwickeln, die elternfreundlich sind. Eine gleichbleibende (hohe) Publikationsrate in jeder Lebenslage sowie ständige Verfügbarkeit auch während der Elternzeit spiegeln dagegen eher veraltete Wissenschaftskulturen und -strukturen wider und unterstützen die *motherhood penalty*.

3.2 (Unfaire) Fachkulturen

Neben der Wissenschaftskultur sind es auch die jeweiligen Fachkulturen, die die weibliche Unsichtbarkeit fördern. W3_tech berichtet etwa, dass Frauen in ihrem technikwissenschaftlichen Bereich »absolut unsichtbar sind« (W3_tech, Pos. 123), z. B. sei auf der Fachbereichs-Webseite immer nur dieselbe Frau abgebildet (ebd.). Sie befürwortet, dass immerhin diese eine weibliche Person abgebildet sei, die zudem *person of color* ist, dies jedoch nicht ausreiche und die Sichtbarkeit von Frauen auch unter den Mitarbeitenden und Lehrenden vor Ort gefördert werden müsse (ebd.). W3_tech beschreibt nicht nur die im Onlineauftritt fehlende Diversität, sondern ebenso am Arbeitsplatz, und dass es hier einer Änderung bedürfe. Sie selbst habe sich für geschlechtergerechte Sprache gegenüber den Studierenden eingesetzt und argumentiert, »dass wir Studentinnen noch unsichtbarer machen, wenn wir sie noch nicht mal benennen« (W3_tech, Pos. 125). W3 be-

müht sich somit auf verschiedenen Ebenen, der weiblichen Unsichtbarkeit vor Ort entgegenzutreten.

Auch W7_na thematisiert die Webseiten ihres naturwissenschaftlichen Bereichs und vergleicht diese mit den Webseiten von Schauspieler*innen, die sich präsentieren müssen (W7_na, Pos. 31). Sie listet auf, welche Inhalte dargestellt werden: Publikationen, Zusammenarbeiten, eingeworbene Gelder und Projekte (ebd.).

Vor der Beschreibung der Webseiten legt W7_na dar, dass es hochschulpolitische Streitigkeiten an ihrer Fakultät gebe. Bei diesen bekomme »man Steine in den Weg gestellt« und müsse sich häufig »durchkämpfen« (W7_na, Pos. 27), da man, sofern man sich nicht durchkämpfe, ohne Personal, Räume und Geld dastehe (ebd.). Das bedeutet, dass diejenigen erfolgreich sind, die hartnäckig bleiben und *sichtbar* sind. Wer erfolgreich ist, bekommt notwendige Mittel, die wiederum Sichtbarkeit ermöglichen. Die Webseiten ihres Fachbereichs spiegeln stellvertretend diese Sichtbarkeit wider. W7_na selbst spricht dabei zwar keine Geschlechterdifferenzen an, jedoch kann angenommen werden, dass die Hürden der Sichtbarkeit hier für Frauen größer sind. So sind sie nicht nur häufiger familienbedingt abwesend (Lott 2024), was auch einige der befragten Frauen angeben, und haben so weniger Ressourcen zum »Kämpfen«, sondern ihnen wird auch von vornherein weniger Leistungsfähigkeit zugesprochen als Männern. Davon berichtet W7_na in ihren weiteren Ausführungen: Ihr werde weniger zugetraut und ihre Bewältigungskompetenz werde infrage gestellt (W7_na, Pos. 103). Sie meint, dass etwa Fragen danach, ob sie ein Projekt »wirklich bewältigen« könne, bei den »männlichen Kollegen ebenso begründet wären und nicht gestellt werden« (ebd.). Obwohl W7_na Professorin ist, muss sie gegen ihre Unsichtbarkeit ankämpfen, da in dieser Fachkultur ein Machtkampf herrscht, der weibliche Kompetenz infrage stellt. Um sichtbar zu bleiben, muss sie ihre Kompetenz konstant unter Beweis stellen. Ohne diesen zusätzlichen Aufwand wäre W7_na vermutlich bald *the unseen girl next door*.

Die Abrede weiblicher Kompetenz konnte auch W8_na als Mitglied einer Berufungskommission beobachten, bei der eine Bewerberin wegen genommener Elternzeit als »nicht gleichwertig qualifiziert« (W8_na, Pos. 9) bewertet wurde. Sie hatte gegenüber einem gleichaltrigen männlichen Konkurrenten ohne Elternzeitphase weniger Publikationen und Drittmittelprojekte vorzuweisen (ebd.). Es zeigt sich, dass Kompetenz und Qualifikation quantitativ messbar, also *sichtbar* sein müssen, damit Kandidat*innen als gleichwertig qualifiziert gelten. Dass Quantität besonders relevant ist, deckt sich auch mit der Schilderung von W7_na.

W8_na erlebte zudem Abwertung aufgrund ihres Geschlechts. In ihrem Arbeitsumfeld gab es eine »tägliche Kaffee-Runde der Doktoren« (W8_na, Pos. 123), zu der ausschließlich Männer mit Dokortitel geladen wurden. Hierin zeigt sich die informelle geschlechtliche Struktur des Arbeitsumfelds, die auch kongruent zur Fachkultur ihres Fachs ist. Sie beschreibt, unter den Professor*innen sei es üblich, mehr als 60 Wochenstunden zu arbeiten, und dasselbe würde von den Mitarbeitenden erwartet (W8_na, Pos. 9). Wenn Personen nicht dieselbe Arbeitsleistung erbrächten oder erbringen könnten, seien Vorgesetzte mit »abfälligen Kommentaren unterwegs« (ebd.). Die Erwartung der völligen Konzentration auf und zeitlichen Eingebundenheit in die Wissenschaft deckt sich mit den genannten Schilderungen in der Literatur (Graf und Schmid 2011). W8_na beschreibt damit eindrücklich eine männlich geprägte Wissenschaftstradition

(Geenen 1994; Beaufäys 2003), in der Männer Bevorzugung erfahren. Unsichtbarkeit und Verdrängung betreffen somit auch Frauen ohne Fürsorgeverantwortung.

4 Wege zur weiblichen Sichtbarkeit

Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft ist kein Automatismus, sondern wird aktiv hergestellt – häufig durch gezielte Unterstützung, Netzwerke oder institutionelle Interventionen (siehe auch Baess et al. in diesem Band). Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Faktoren weibliche Sichtbarkeit fördern können und welche Rolle dabei Stakeholder*innen und Wissenschaftskulturen einnehmen.

Im Fall von W7_na zeigt sich, dass Stakeholder*innen als relevante Schlüsselfiguren agieren können. Sie berichtet, dass sie während ihrer Elternzeit als Postdoc erfolgreich ein Nachwuchsgruppenleitungsstipendium einwerben konnte, das nicht nur ihre Stelle sicherte, sondern ihr auch Personal und Sachmittel gewährte (W7_na, Pos. 5). Darauf folgend erhielt sie eine Gastprofessur sowie anschließend eine planmäßige Professur an einer anderen Hochschule (ebd.). Als entscheidend für diesen Erfolg bewertet sie das Handeln ihres vorgesetzten Professors, der offenbar während ihrer gesamten Postdoc-Zeit eine große Unterstützung für sie war (ebd.). Neben eigener Ambition sowie der Sichtbarkeit bei Vorgesetzten und Kolleg*innen braucht es, um Stipendien oder Drittmittel einzuwerben, auch Personen in den Auswahlgremien, die weibliche Leistungen würdigen. Dass W7_na den Antrag aus der Elternzeit heraus stellte, verdeutlicht jedoch erneut den anhaltenden Druck, die eigene Sichtbarkeit über diese explizite Care-Phase hinweg aufrechtzuerhalten, um die eigene Position zu sichern. Dies ist Ausdruck einer Wissenschaftskultur, die von einer kontinuierlichen Leistungsfähigkeit ausgeht – auch in Phasen, die eigentlich der Familienarbeit gewidmet sind. Im vorliegenden Fall handelte es sich um ein kompetitives Drittmittelfahren, bei dem interne Unterstützung durch Stakeholder*innen die Bewerbung zwar stärken konnte, die Einwerbung jedoch primär von externen Förderinstitutionen abhing. Damit zeigt sich, dass Karriereaufstiege stark dem personellen Umfeld unterworfen sind (Graf und Schmid 2011: 67), gleichzeitig aber strukturelle Anforderungen bestehen, die Frauen zwingen, während einer Elternzeit Sichtbarkeit und Drittmittelinwerbung zu gewährleisten, um ihre Karriere fortzusetzen. Auch das Erreichen einer (Gast-)Professur ist von diesem Zusammenhang betroffen.

Anders erging es W8_na, der ein solcher Erfolg nicht zuteilwurde. Obwohl sie ebenfalls während ihrer Elternzeit erfolgreich einen Antrag auf eine Nachwuchsgruppenleitung stellte, konnte sie anschließend keinen Karriereaufstieg verzeichnen. Aufgrund der schwierigen Strukturen in ihrem Arbeitsumfeld gab sie schließlich ihre Habilitation und den Wunsch nach einer Professur auf und nahm stattdessen die Chance auf eine unbefristete Stelle in ihrem Fachbereich wahr (W8_na, Pos. 7). Sie änderte also ihre Karriereziele, was entsprechende Erkenntnisse aus der Literatur bestätigt (Goulden, Mason und Frash 2011).

Die Gegenüberstellung der beiden Fälle W7_na und W8_na zeigt, dass die wissenschaftliche Karriere nicht nur von individueller Sichtbarkeit und individuellen Erfolgen getragen, sondern ebenso in ein Netzwerk eingebettet sein muss, in dem das Vorankom-

men von Frauen aktiv gefördert wird. Während die einen das Ziel der Professur erreichen, bleiben andere ungesehen und »tropfen« aus der *Leaky Pipeline*. Hierbei sind Stakeholder*innen besonders in Verantwortung zu ziehen.

Die Wissenschaftskulturen stellen dagegen strukturelle Systeme dar, deren Reform eine deutliche Verbesserung bewirken könnte. W5_me berichtet z. B., sie sei als Mutter kleiner Kinder von dem Problem betroffen gewesen, dass wichtige Dinge »am Bierisch« (W5_me, Pos. 81) besprochen worden seien. Daher habe sie sich in ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte dafür eingesetzt, dass wichtige Besprechungen mittlerweile innerhalb der Arbeitszeit stattfänden (ebd.). Auch Mütter wie W1_me und W8_na, die ebenfalls von diesem Problem betroffen sind (s. o.), könnten durch entsprechende Veränderungen der Rahmenbedingungen stärker eingebunden werden und gleichberechtigter teilhaben. Schon allein durch das Mitdenken von Personen, deren Arbeitszeitgestaltung familiär bedingt unflexibler ist, können diese sichtbarer und *akzeptierter* werden. Das Gefühl von Akzeptanz kann dabei maßgeblich zur Motivation und damit zu geringerer weiblicher Fluktuation beitragen. Dies gilt auch für den Vorschlag von W5_me, Führungspositionen wie Professuren in Teilzeit anzubieten (W5_me, Pos. 119) bzw. temporäre Arbeitszeitreduktionen zu ermöglichen. Gemäß Beamt*innenrecht gibt es eine grundsätzliche Teilzeitmöglichkeit, auch für Führungspositionen wie Professuren. Darauf wird jedoch in Stellenausschreibungen häufig nicht explizit hingewiesen, sodass entsprechende Optionen bei Bewerberinnen und innerhalb der Organisation oft wenig bekannt sind oder selten genutzt werden.

Zu besserer Sichtbarkeit und größerer Akzeptanz könnten auch zwei Vorschläge von W6_tech (Pos. 171) beitragen, nämlich einerseits Kinderbetreuung auf Tagungen zu normalisieren und andererseits mehr Spielgeräte auf dem Campus zu installieren. Wenn Eltern ihre Kinder gelegentlich zur Arbeit und zu Tagungen mitbringen könnten, würde dies nicht nur durch Anwesenheit ihre Sichtbarkeit erhöhen. Durch die stärkere Verstrickung von Arbeit und Familie stiege auch die Sensibilisierung für elterliche Bedarfe. Vereinbarkeit und Networking könnten ebenfalls leichter gelingen.

Diese Ideen zeigen die Notwendigkeit, elterliche Bedarfe in Wissenschaftskulturen und Fachbereichen wahrzunehmen und wertzuschätzen, um weibliche Sichtbarkeit zu fördern und der *Leaky Pipeline* entgegenzuwirken.

5 Fazit und Ausblick

Die Interviews haben gezeigt, dass die befragten Frauen unterschiedlichen Mechanismen des Unsichtbarwerdens ausgesetzt sind. Nicht nur sind ihre elterlichen Belange ungesehen und es wird von ihnen »Sorglosigkeit« und ständige Verfügbarkeit erwartet. Auch die Publikationstätigkeit als Medium der Sichtbarkeit und die Einwerbung von Drittmitteln bleiben während der Elternzeit gleichermaßen relevant. Das Zusammenspiel aus einer weiterhin wirkmächtigen Präsenzkultur einerseits und den spezifischen Vereinbarkeitskonflikten von Frauen andererseits führt dabei zu paradoxen Gleichstellungsrhetoriken: Während Organisationen nach außen hin Vereinbarkeit betonen und vermeintliche Gleichstellungskonzepte etablieren, bleiben die zugrunde liegenden strukturellen Anforderungen – etwa in Form hoher Publikationsleistungen

und permanenter Verfügbarkeit – unverändert. Von Frauen wird erwartet, sich diesen Normen anzupassen, während Care-Verantwortung und Vereinbarkeitskonflikte in Bewerbungsprozessen häufig unsichtbar bleiben oder aktiv unsichtbar gemacht werden (Weber 2024). Doch nicht nur Mütter sind dem Unsichtbarsein ausgesetzt. Auch das Fehlen geschlechtergerechter Sprache, mangelnde Präsenz im Webaufttritt der Hochschule sowie die Priorisierung von Quantität mit Blick auf die Leistungen konnten anhand der Interviews als relevante Faktoren herausgestellt werden, die die Sichtbarkeit aller Frauen beeinflussen. Gleichzeitig führen eigene Bemühungen, diesen zu begegnen, nicht zwangsläufig zu Karriereerfolgen, da Sichtbarkeitsbestrebungen auch vom Umfeld wahrgenommen und gefördert werden müssen. Es zeigt sich, dass weiterhin Fachkultur- und Strukturänderungen notwendig sind, die z. B. durch folgende Aspekte unterstützt werden können (z. T. ähnliche Hinweise bei Czerney und Eckert 2024: 66; Lange, Oppermann und Wegner 2017: 82, 84):

- 1) Stakeholder*innen sollten ein Bewusstsein dafür entwickeln, welchen Einfluss sie auf Frauenkarrieren haben, und dahingehend geschult werden.
- 2) Beruflich relevante Termine sollten innerhalb von Kernarbeitszeiten stattfinden, an deren Terminierung alle beteiligt sind, um Ausgrenzung von Eltern zu vermeiden.
- 3) Für Führungspositionen, z. B. Professuren, sollten flexible Arbeitszeitmodelle, z. B. temporäre Teilzeitarbeit, ermöglicht und transparent kommuniziert werden.
- 4) Eine Standardisierung von Kinderbetreuung auf Tagungen könnte für Personen mit Sorgeverantwortung die Teilnahme ermöglichen. Die Installation von Spielgeräten auf dem Campus könnte Eltern ermutigen, Kinder an den Arbeitsplatz mitzubringen, was elterliche Sichtbarkeit fördern und für deren Bedürfnisse sensibilisieren würde.

Hochschulen, Wissenschafts- und Fachkulturen sind geschlechtlich substrukturiert. Frauen sind davon negativ betroffen. Hochschulen sollten sich daher stärker um diversitätssensible Fachkulturen bemühen, vor allem in MINT-Feldern. Dazu braucht es multiperspektivische Lösungsansätze, die dem *unseen girl next door* dazu verhelfen, Sichtbarkeit und dieselben Chancen auf eine Wissenschaftskarriere zu erlangen wie ihre männlichen Kollegen.

6 Limitationen

Die geringe Größe der Stichprobe und die regionale Begrenzung der Interviewstudie lassen eine nur eingeschränkte Generalisierung der Ergebnisse zu. Daher sollten in weiteren Forschungen überregionale, größere Stichproben erfasst werden. Auch die Auswahl des Samples zeigt Einschränkungen, denen durch Einbeziehung verschiedener Diversitätskategorien entgegengewirkt werden kann.

Literatur

- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4, Nr. 2 (Juni): 139–158.
- Alic, Margaret. 1987. *Hypatias Töchter. Der verleugnete Anteil der Frauen an der Naturwissenschaft*. Zürich: Unionsverlag.
- Beaufäys, Sandra. 2003. *Wie werden Wissenschaftler gemacht?* Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.25595/201>.
- Bender, Sara, Kristina S. Brown, Deanna L. Hensley Kasitz und Olga Vega. 2022. Academic women and their children: Parenting during COVID-19 and the impact on scholarly productivity. *Family Relations* 71 (Februar): 46–67. <https://doi.org/10.1111/fare.12632>.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 658. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard und In Paik. 2007. Getting a Job. Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology* 112, Nr. 5 (März): 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>.
- Czerney, Sarah und Lena Eckert. 2024. Alma Mater – Wo sind deine Mütter*? Warum die Wissenschaft einen Maternal Turn braucht. In: *Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen? Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand*, hg. von Daniela Fahrnbach, Elena Lazić, Daphne Orth und Franziska Vaessen. Mainz: Johannes Gutenberg Universität, 45–76. <https://openscience.ub.uni-mainz.de/server/api/core/bitstreams/e5dc308c-0ea1-4329-9c52-b65b1f1ca894/content> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Die PTA in der Apotheke. 2024. Darum beziehen Frauen häufiger Kinderkrankengeld. 6. August. <https://www.diepta.de/news/krankenversicherung-darum-beziehen-frauen-haeufigernbbspkinderkrankengeldnbsp> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Dresing, Thorsten und Thorsten Pehl. 2013. *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse*. 5. Aufl. Marburg: Dr. Dresing und Pehl GmbH.
- Dröge, Kai. 2023. noScribe. <https://github.com/kaixxx/noScribe#readme> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Erlemann, Martina. 2018. Fachkulturen und Geschlecht in den Natur- und Technikwissenschaften – Forschungsergebnisse am Beispiel der physikalischen Fachkulturen. In: *Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer* 27, hg. von Jutta Dehoff-Zuch und Lisbeth Suhrcke. Emden: Hochschule Emden/Leer, 3–53.
- Fousse, Johannes, Tanja Paulitz und Leonie Wagner. 2022. Gleiche unter Gleichen? Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen. *Open Gender Journal* 6 (18. Oktober). <https://doi.org/10.17169/ogj.2022.200>.
- Geenen, Elke M. 1994. *Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Goulden, Marc, Mary Ann Mason und Karie Frasch. 2011. Keeping Women in the Science Pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Sciences* 638, Nr. 1 (4. Oktober): 141–162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>.
- Graf, Patricia und Sylvia Schmid. 2011. Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. In: *Frauen in den Naturwissenschaften*.

- Ansprüche und Widersprüche*, hg. von Kirsti Dautzenberg, Doris Fay und Patricia Graf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 59–106.
- GWK. 2024. 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Heft 91. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf (zugegriffen: 9. Juni 2025).
- Huber, Ludwig. 1991. Fachkulturen: Über die Mühen der Verständigung zwischen den Disziplinen. *Neue Sammlung* 31, Nr. 1: 3–24. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1781659> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Keitel, Christine. 2009. Geschlechtergerechtigkeit und männlich dominierte Fachkulturen in Mathematik und Naturwissenschaften. In: *Gender und Diversity: Altbraum oder Traumpaar?*, hg. von Sünne Andresen, Mechthild Koreuber und Dorothea Lüdke. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11–18.
- Könekamp, Bärbel. 2007. *Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik*. Wiesbaden: VS Verlag füra.
- Kuckartz, Udo. 2018. *Qualitative Inhaltsanalyse*. 4. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa
- Lange, Janine und Jens Ambrasat. 2022. Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich. In: *Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse, Prozesse, Strategien*, hg. von Svea Korff und Inga Truschkat. Wissenschaft – Hochschule – Bildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_6.
- Lange, Janine, Anja Oppermann und Antje Wegner. 2017. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor (Begleitstudie C1). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN). Berlin: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).
- Liebau, Eckart und Ludwig Huber. 1985. Die Kulturen der Fächer. *Neue Sammlung* 25, Nr. 3: 314–339. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1781591> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Lind, Inken. 2007. Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*, hg. von Wissenschaftsrat, 59–86. Köln: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates.
- Lott, Yvonne. 2024. Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. Policy Brief WSI, Nr. 83, 09/2024. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Paulitz, Tanja und Leonie Wagner. 2023. »Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun«. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Nr. 2: 117–131. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i2.09>.
- Ritter, Monique, Bernadette Rohlf und Susanne Lerche. 2024. Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbetrieb? Un/Gleichzeitigkeiten im Umgang mit sexistischen Praktiken in den MINT-Fächern. *Femina Politica* 33, Nr. 1. <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v33i1.08>.
- Rossiter, Margaret W. 1993. The Mathew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science* 23, Nr. 2 (1. Mai): 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>.

- Scharlau, Ingrid und Ludwig Huber. 2019. Welche Rolle spielen Fachkulturen heute? *die hochschullehre* 5: 315–354. https://www.hochschullehre.org/wp-content/files/die_hochschullehre_2019_Scharlau_Huber_Fachkulturen.pdf (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Schmitz, Sigrid. 2009. Gender und Diversity treffen Naturwissenschaften und Technik. In: *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?*, hg. von Sünne Andresen, Mechthild Koreuber und Dorothea Lüdke. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 175–190.
- Statistisches Bundesamt. 2024a. Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland nach Geschlecht in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2024/25 [Graph]. In: Statista. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1083380/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen-nach-geschlecht/> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Statistisches Bundesamt. 2024b. Anzahl der MINT-Studienanfänger an deutschen Hochschulen nach Geschlecht in den Studienjahren von 2007/2008 bis 2022/2023 [Graph]. In: Statistik der Studierenden. Wintersemester 2022/2023, hg. von Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28346/umfrage/anzahl-der-mint-studienanfaenger/> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Statistisches Bundesamt. 2024c. Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2023 nach Fächergruppen [Graph]. In: Statistik des Hochschulpersonals, hg. von Statista. Wiesbaden. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Steinbrink, Malte, Philipp Aufenvenne, Christian Haase und Max Pochadt. 2023. Matilda in der Humangeographie: Gender Citation Gap und Zitierpartikularismus. *GW-Unterricht*, Nr. 169: 5–21. <https://doi.org/10.1553/gw-unterricht169s5>.
- Suhrcke, Lisbeth. 2020. Ich musste erstmal verstehen, wie ticken die hier, um was geht es? *Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer*, Bd. 30. Emden: Hochschule Emden/Leer.
- Weber, Lena. 2023. Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview). *cews.publik*, Nr. 29. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/87530> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Weber, Lena. 2024. Arbeitsarrangements. Geschlechtliche Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen im Lichte der Corona-Pandemie. In: *Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen?*, hg. von Daniela Fahrnbach, Elena Lazic, Daphne Orth und Franziska Vaessen. Mainz: Johannes Gutenberg Universität, 17–44. <https://openscience.ub.uni-mainz.de/server/api/core/bitstreams/e5dc308c-0ea1-4329-9c52-b65b1f8ca894/content> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Wetterer, Angelika. 2005. Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. *Freiburger FrauenStudien* 16 (Arbeit und Geschlecht): 75–96. <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2017/09/0948-9975-2005-1.pdf> (zugegriffen: 26. Juni 2025).
- Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *FQS Forum: Qualitative Sozialforschung* 1, Nr. 1 (Januar). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520> (zugegriffen: 26. Juni 2025).

