

„Doing Visibility - die Rolle von Geschlecht bei der Herstellung von Sichtbarkeit“

20.03.2025

Fachtagung "Innovativ - Exzellent – Sichtbar"
Ronja Philipp & Lina Spagert

Der Visibility Gap

23 %

Der Wissen-
schaftler:innen in
Deutschland sind
Frauen

(Statista 2020)

74 %

Der Expert:innen im
TV sind Männer

(Prommer et al. 2021)

6,4 %

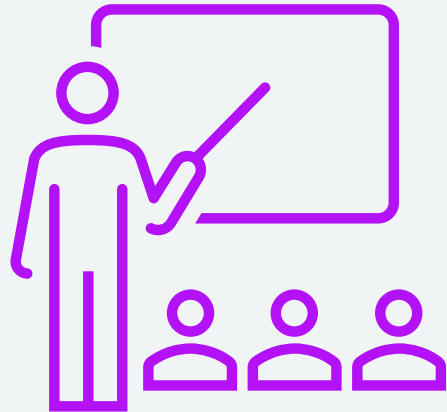
Frauen haben
einen Nobelpreis
erhalten

(Meta IFiF, 2023)



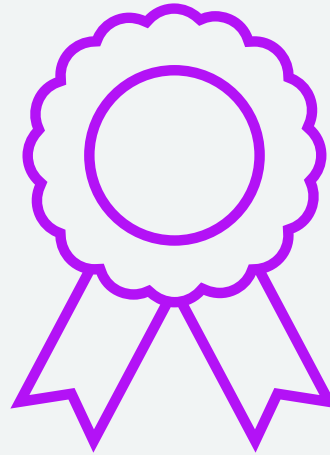
„Sichtbar werden
– warum es zählt!“

Warum ist Sichtbarkeit in der Wissenschaft relevant?



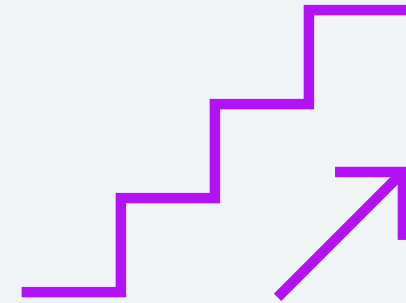
Sichtbarkeit ist **Teil der Wissenschaftskommunikation**

(Peters 2008)



Sichtbarkeit kann die **Reputation** verbessern

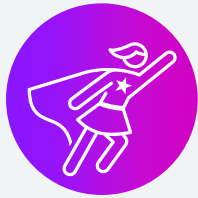
(Eisenegger, 2005, p. 69; Schimank, 2010, p. 234; Shepherd, 1981, p. 133)



Sichtbarkeit ist wichtig, um **neue Optionen** (z.B. berufliche Entwicklung) zu ermöglichen

(Paulitz and Wagner 2020)

Warum ist es wichtig, dass es sichtbare Wissenschaftlerinnen gibt?



Role Models

Rollenvorbilder können einen Einfluss auf die Leistung und berufliche Laufbahn haben

(Herrmann et al., 2016; Quimby & Santis, 2006).



Abbau von Stereotypen

Geschlechtergerechtigkeit verringert soziale Ungleichheiten und fördert Chancengleichheit

(Goldin & Rouse, 2000; Lincoln et al., 2012; Ross et al., 2022; Wharton, 2005, S. 184)



Mehr Qualität

Diversität kann zu einer besseren Qualität und innovativeren Forschung führen

(Gomez & Bernet, 2019; Gurin et al., 2002)



Doing Visibility

Was ist Sichtbarkeit?

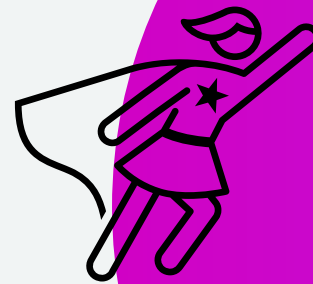
Doing Visibility

- Ausgangspunkt: es gibt Unterschiede in der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen
- *wie* kommen diese unterschiedlichen Sichtbarkeiten zustande?
- entstand in Anlehnung an das Konzept *Doing Gender* (West & Zimmerman 1987)



Doing Visibility

- Personen bringen Sichtbarkeitshandlungen hervor
- dieses „Handeln“ wird von anderen Personen wahrgenommen bzw. nicht wahrgenommen
- Sichtbarkeitshandeln bezieht sich nicht lediglich auf Sichtbarkeitshandeln in der Forschung

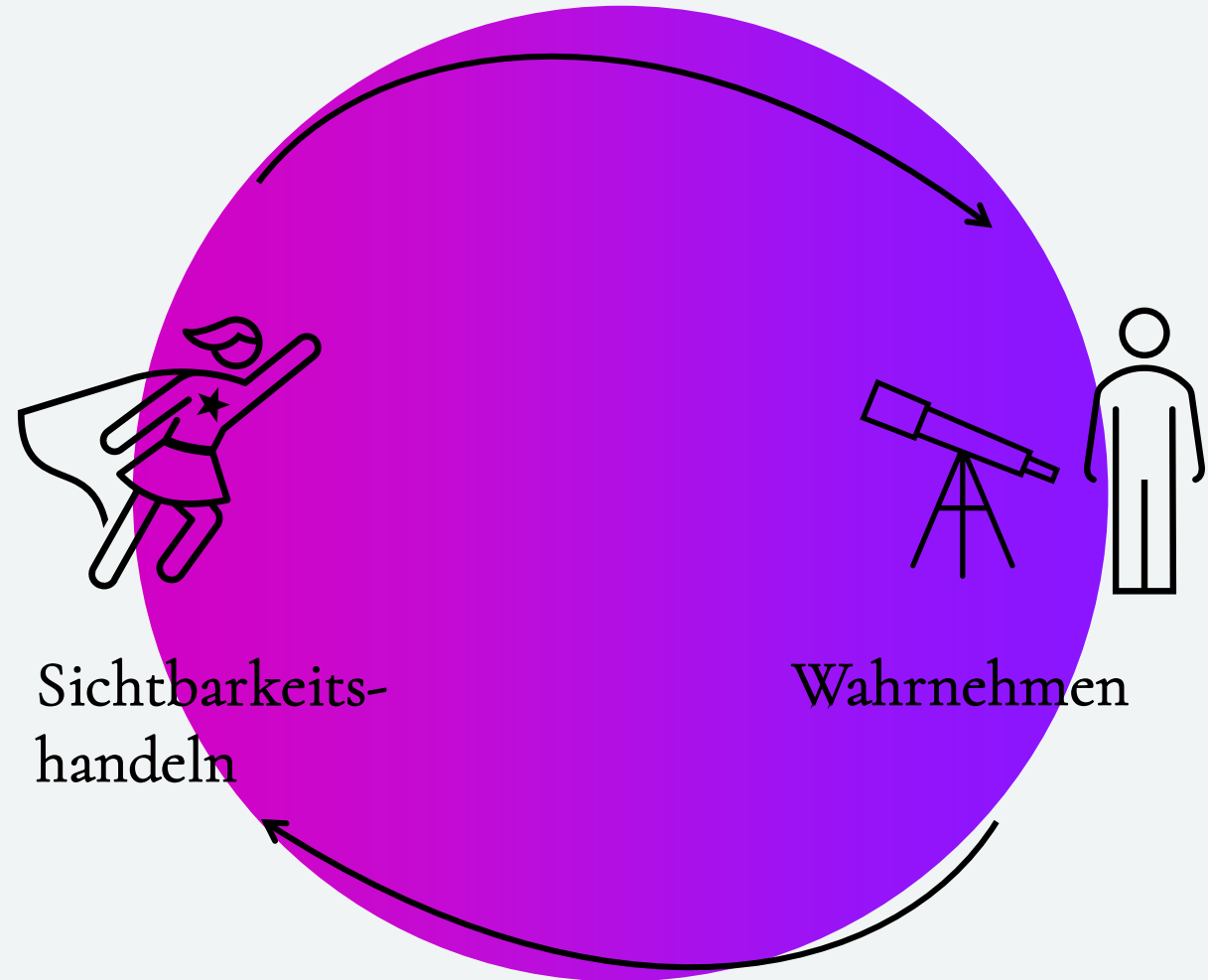


Sichtbarkeits-
handeln

publizieren, Vorträge
halten, Gremienarbeit,
Politikberatung, Social
Media Posts
veröffentlichen,
Körperpraktiken auf
Konferenzen (Kleidung
usw.)
etc.

Doing Visibility

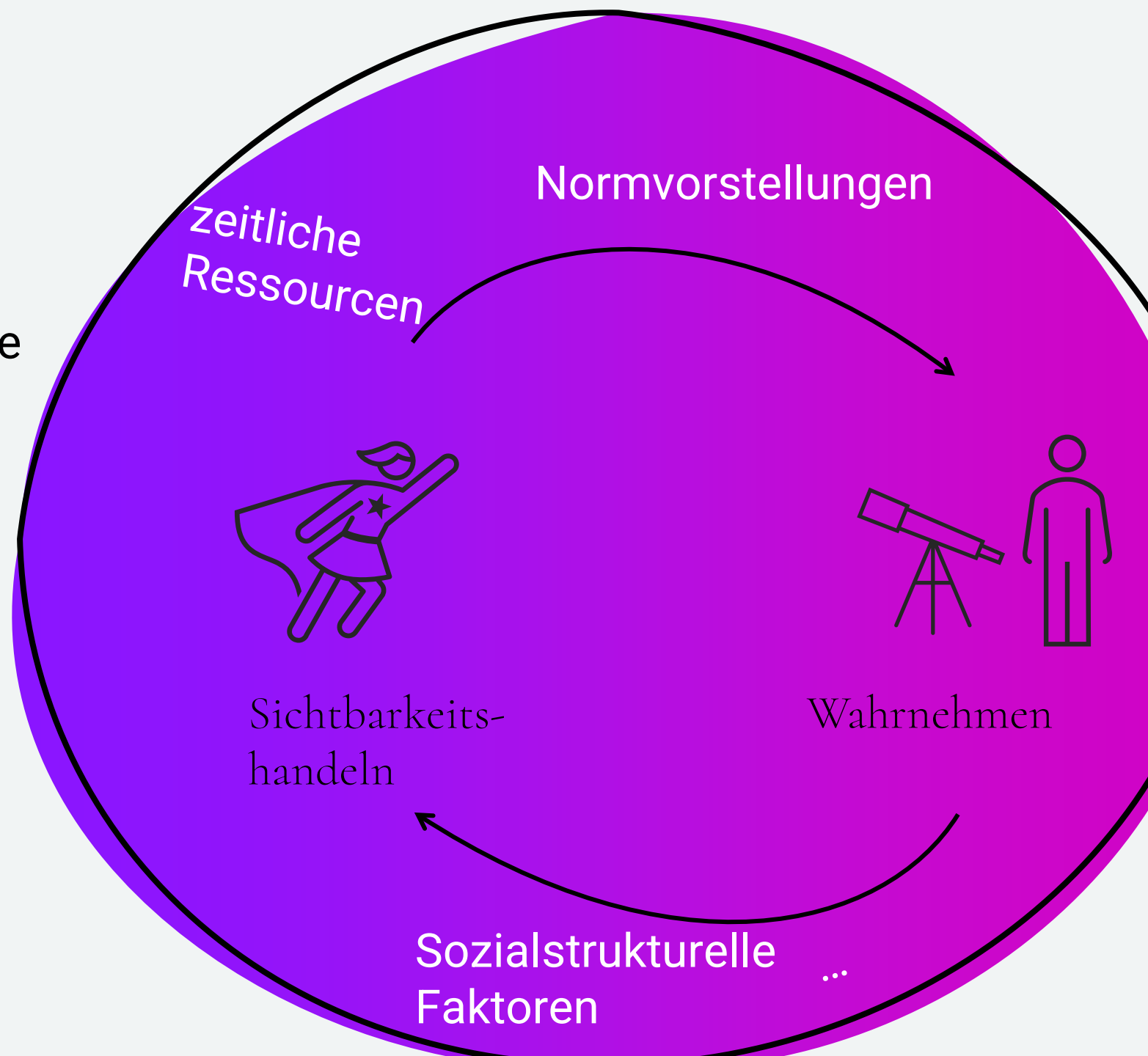
- damit das Sichtbarkeitshandeln erfolgreich ist, muss es von anderen Personen wahrgenommen werden
- es braucht die Validierung durch andere Personen
- Personen nehmen immer gleichzeitig beide Rollen ein: Handelnde und Wahrnehmende



Sichtbarkeit ist nur „erfolgreich“, wenn diese auch wahrgenommen wird.

Doing Visibility

Sichtbarkeitshandeln und die Wahrnehmung werden von verschiedenen **Faktoren** beeinflusst.





Sichtbarkeit versus Weiblichkeit

Die Macht der
Geschlechternormen

Sichtbarkeit und Weiblichkeit – no matching pair?

„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 Ibers)*

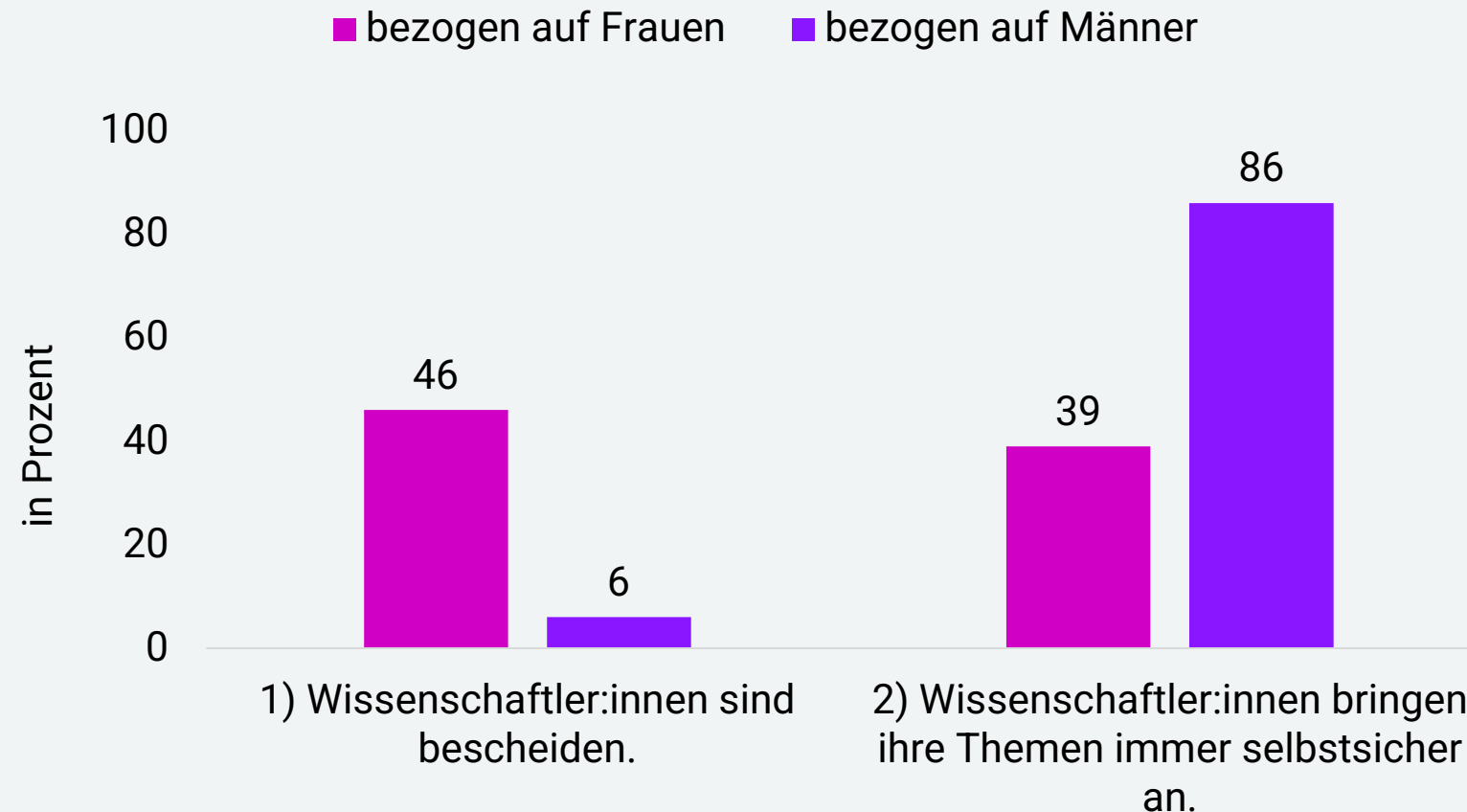
„Die eine hat gesagt: ‚Du bist ja nur biologisch eine Frau‘ (lacht). Also das fand ich wirklich einen grenzwertigen Satz.“ (Prof. Dr. Bianca Schiffler)*

Sichtbarkeit versus Weiblichkeit

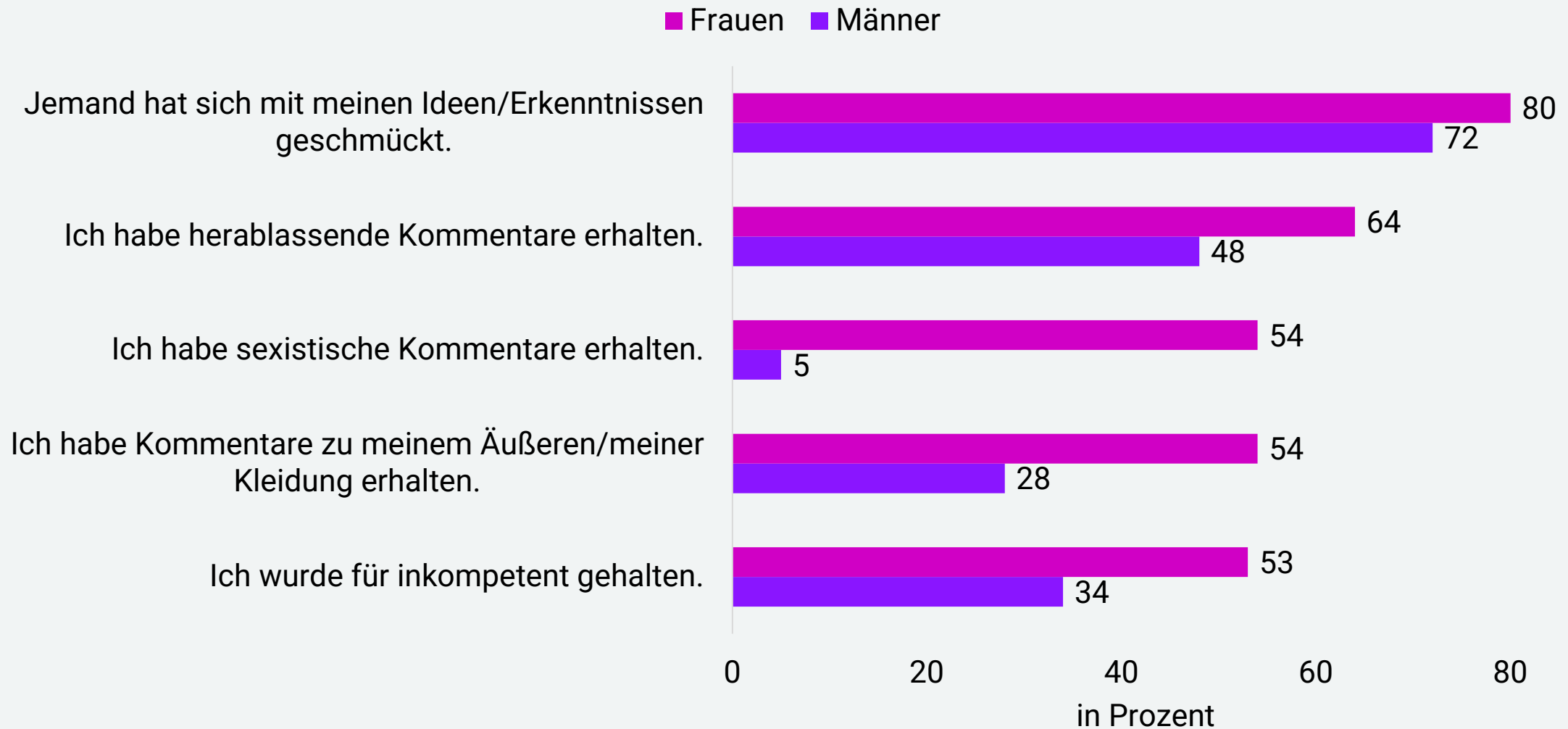
- erfolgreiches Sichtbarkeitshandeln erfordert **Selbstpräsentation** und diese steht in **Konflikt** mit Anforderungen an Weiblichkeit
- bei der Herstellung von Sichtbarkeit werden auch **Anforderungen an Weiblichkeit** verhandelt und Geschlechternormen wirksam
- ein **Mehr an Sichtbarkeit** kann dabei im Widerspruch zu Anforderungen an Weiblichkeit stehen
- Professorinnen müssen sich zu **Weiblichkeitsnormen** und idealisierten Vorstellungen von Weiblichkeit verhalten
- Normbrüche können sanktioniert werden, auch weil sie **Geschlechterhierarchien** bedrohen (durch HateSpeech etc.)

Bescheiden oder selbstsicher?

Geschlechterstereotype bei Wissenschaftler:innen



Sichtbarkeit hat ihren Preis– aber nicht für alle den gleichen



Sichtbarkeit versus Weiblichkeit: doppelte Herausforderung

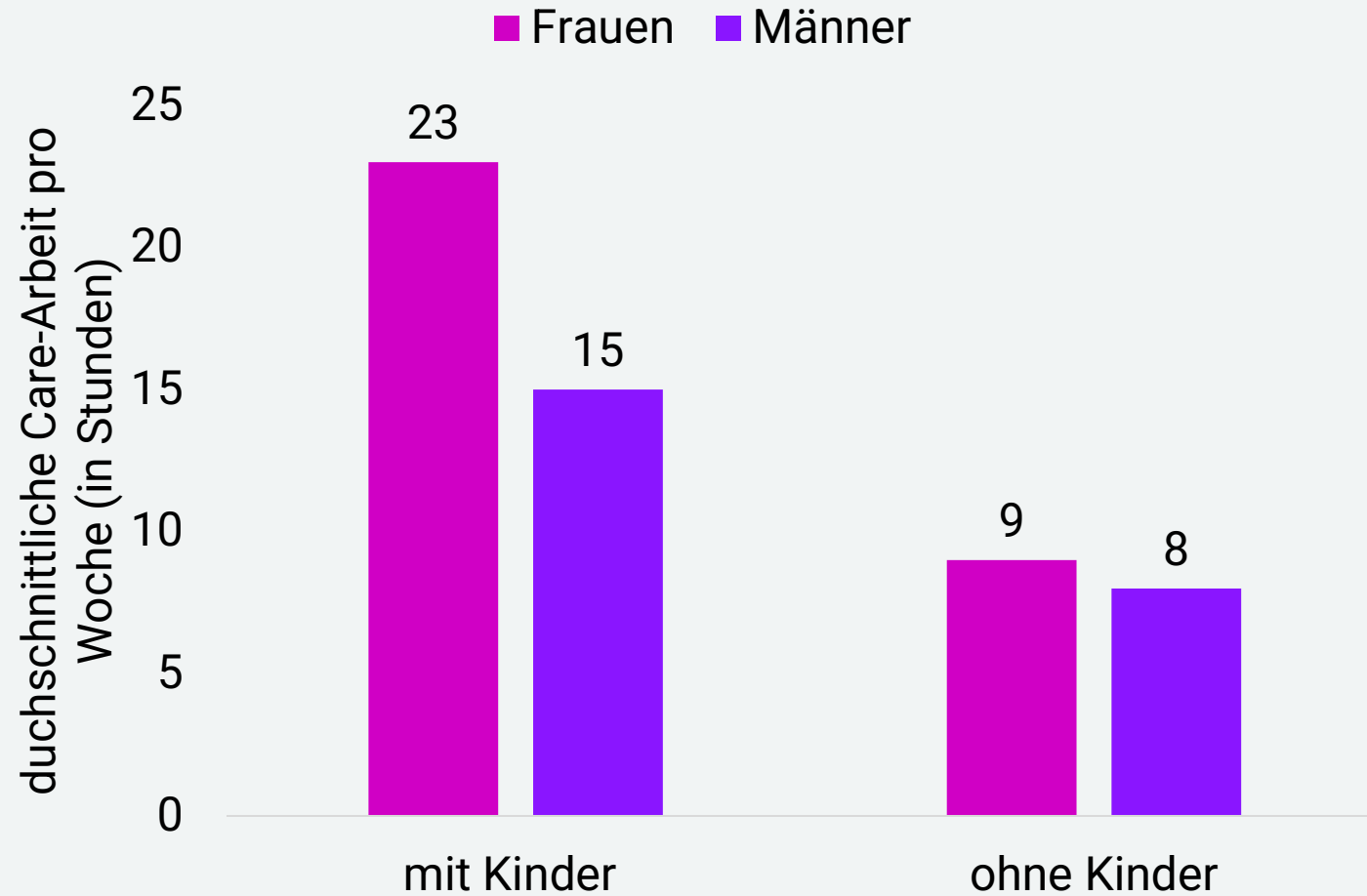
doppelte Hürde in Bezug auf Sichtbarkeit:

- Sichtbarmachung steht teils im Kontrast zur normativen Anforderung, als Frau „bescheiden zu sein“
- Frauen erhalten deutlich häufiger negative und abwertende Reaktionen
- die Professorinnen sind mit verschiedenen – und teils widersprüchlichen – normativen Anforderungen konfrontiert



Die (Un)Sichtbarkeit von Care-Aufgaben

Durchschnittliche Stunden an Care-Arbeit



„Also eben mit den Kindern, bei mir ist es halt so, dass ichs eher nicht erzähle, weil die Männer erzählens ja auch nicht. Warum soll ichs dann erzählen? Aber ja, es ist schon so so ne gespaltene Persönlichkeit, weil natürlich, wenn ich jetzt in nem anderen Kontext mit Erwachsenen rede, erzähle ich, also das ist das Wichtigste, meine Kinder (lacht). Aber so an der Arbeit möchte ich da nicht irgendwie ne Schwachstelle haben. Also, das weiß ich halt nicht.“

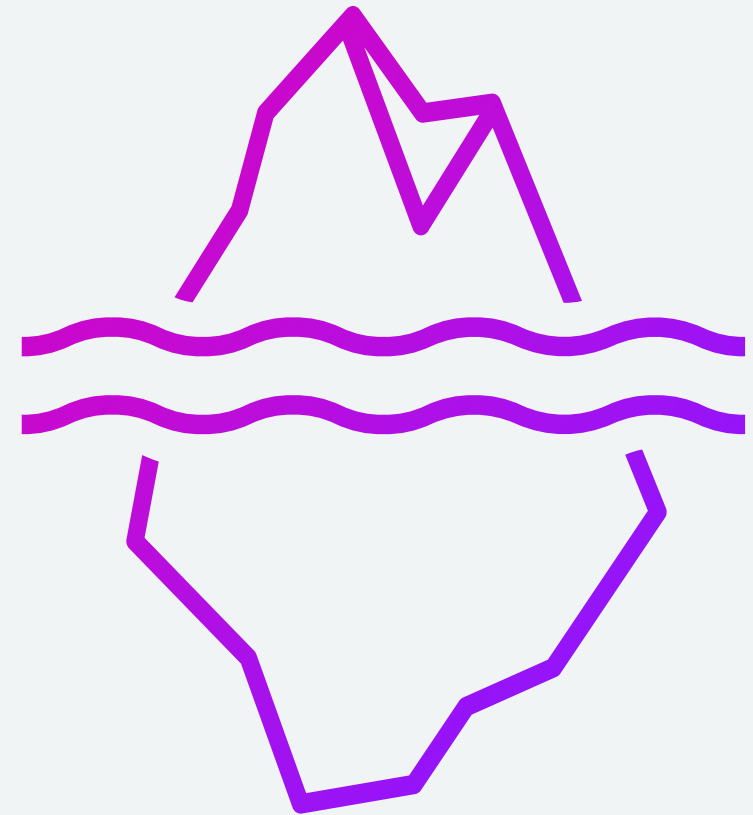
(Prof. Dr. Gudrun Isaak)*

Bedeutung von Care für die eigene Sichtbarkeitspraxis

- sie verhandeln die Frage, ob bzw. wie sie das Thema **Care** in ihrem beruflichen Kontext offenlegen und in welchen Zusammenhängen sie davon erzählen
- Gefahren: fachliche Herabsetzung, Reduzierung auf Mutterrolle , Konfrontation mit Normen der guten Mutter (Fischer 2018)
- Orientierung an männlicher Norm vs. Offenlegung des weiblichen Lebenszusammenhangs (Prokop 1984)
- Wunsch: **Role Model** für gelungene Vereinbarkeit sein

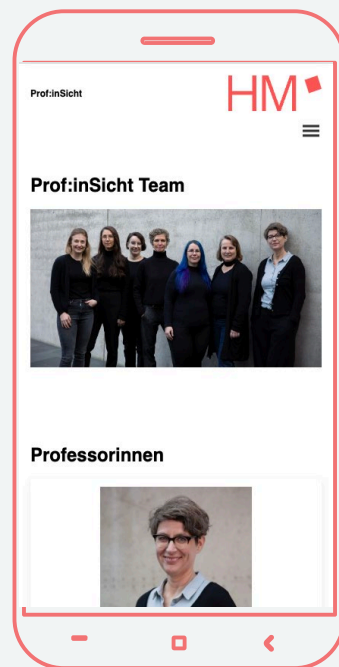
Fazit

- **Geschlecht** hat immer noch eine hohe Relevanz für die Frage von Sichtbarkeit
- Frauen und Männer haben nicht die gleichen **Voraussetzungen** für die Herstellung von Sichtbarkeit
- Frauen müssen mehr Ressourcen zur Entwicklung von Sichtbarkeitsstrategien investieren, die mit Weiblichkeitsvorstellungen übereinstimmen
- Gleichzeitig: höheres **Scheiternsrisiko**



Eine eigene Sichtbarkeitsstrategie erstellen!

Entwickeln Sie Ihre **eigene Sichtbarkeitsstrategie**, basierend auf Ihren individuellen Anforderungen und Präferenzen!



QR-Code scannen
und loslegen!



Vielen Dank!

Das dieser Präsentation zugrunde liegende Vorhaben „Prof:inSicht“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP21054 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Präsentation liegt bei der Autorin.

www.profinsicht.hm.edu

www.sichtbar-sein.hm.edu

Quellen

1. 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.
2. Eisenegger, Mark (2005): Reputation in der Mediengesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
3. 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).
4. Goldin, Claudia; Rouse, Cecilia (2000): Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. In: *American Economic Review* 90 (4), S. 715–741. DOI: 10.1257/aer.90.4.715.
5. Gomez, L. E.; Bernet, Patrick (2019): Diversity improves performance and outcomes. In: *Journal of the National Medical Association* 111 (4), S. 383–392. DOI: 10.1016/j.jnma.2019.01.006.
6. Gurin, Patricia; Dey, Eric; Hurtado, Sylvia; Gurin, Gerald (2002): Diversity and Higher Education: Theory and Impact on Educational Outcomes. In: *Harvard Educational Review* 72 (3), S. 330–367. DOI: 10.17763/haer.72.3.01151786u134n051.
7. Herrmann, Sarah D.; Adelman, Robert Mark; Bodford, Jessica E.; Graudejus, Oliver; Okun, Morris A.; Kwan, Virginia S. Y. (2016): The Effects of a Female Role Model on Academic Performance and Persistence of Women in STEM Courses. In: *Basic and Applied Social Psychology* 38 (5), S. 258–268. DOI: 10.1080/01973533.2016.1209757.
8. Lincoln, Anne E.; Pincus, Stephanie; Koster, Janet Bandows; Leboy, Phoebe S. (2012): The matilda effect in science: awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. In: *Social studies of science* 42 (2), S. 307–320. DOI: 10.1177/0306312711435830.
9. Meta IFiF (2023): Frauenanteil Nobelpreis -. Wie hoch ist der Frauenanteil unter Nobelpreisträger*innen? Online verfügbar unter <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/gender-award-gap/frauenanteil-nobelpreis/>, zuletzt aktualisiert am 31.01.2024, zuletzt geprüft am 31.01.2024.
10. Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie (2020): Professorinnen - jenseits der "Gläsernen Decke"? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierend. In: *GENDER* 12 (2-2020), S. 133–148. DOI: 10.3224/gender.v12i2.09.
11. Peters, Hans Peter (2008): Scientists as public experts. Expectations and responsibilities. In: Massimiano Bucchi und Brian Trench (Hg.): Handbook of public communication of science and technology. London: Routledge (Routledge international handbooks), S. 114–128.
12. Philipp, Ronja; Fischer, Gabriele; Spagert, Lina; Thiemichen, Stephanie; Thurner, Veronika; Urchs, Stefanie; Wolf, Elke (2025): doing visibility. under review. In: *Open Gender Journal*.
13. 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).
14. Prommer, Elizabeth; Stüwe, Julia; Wegner, Juliane (2021): Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur Audiovisuellen Diversität. Universität Rostock. Rostock. Online verfügbar unter https://static1.squarespace.com/static/672b6a7044080f328d01a3f9/t/677b113204fa127a90ae10e5/1736118579438/Sichbarkeit-und-Vielfalt-Praesentation_5-Oktober2021.pdf, zuletzt geprüft am 16.01.2025.
15. Quimby, Julie L.; Santis, Angela M. (2006): The Influence of Role Models on Women's Career Choices. In: *The Career Development Quarterly* 54 (4), S. 297–306. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00195.x.
16. Ross, Matthew B.; Glennon, Britta M.; Murciano-Goroff, Raviv; Berkes, Enrico G.; Weinberg, Bruce A.; Lane, Julia I. (2022): Women are credited less in science than men. In: *Nature* 608 (7921), S. 135–145. DOI: 10.1038/s41586-022-04966-w.
17. Schimank, Uwe (2010): Reputation statt Wahrheit: Verdrängt der Nebencode den Code? In: *Soziale Systeme* 16 (2). DOI: 10.1515/sosys-2010-0204.
18. 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.
19. Spagert, Lina; Zeynep, İnal; Wolf, Elke (2025): Sichtbarkeit von Professor:innen an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland -. Dokumentation und deskriptive Auswertung der Professor:innenbefragung 2023 im Rahmen des BMBF-Projekts Prof:inSicht. Munich University of Applied Sciences. Online verfügbar unter https://mediapool.hm.edu/media/baukasten/img_2/prof_in_sicht/dokumente_prof_in_sicht/2025_ProfinSicht_Ergebnisbericht.pdf, zuletzt geprüft am 03.03.2025.
20. Statista (2024): EU - Frauenanteil in Forschung und Entwicklung (FuE) | Statista. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1099153/umfrage/frauenanteil-in-forschung-und-entwicklung-fue-in-der-eu/>, zuletzt aktualisiert am 03.12.2023, zuletzt geprüft am 06.02.2025.
21. Wharton, Amy S. (2005): The sociology of gender. An introduction to theory and research. Malden, Mass.: Blackwell Publ (Key themes in sociology).