Workshop: Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen als gemeinsame institutionelle Aufgabe

Anja Mallat und Eva Wegrzyn (EXENKO-Projekt)

Im Rahmen der Abschlusstagung der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ diskutierten Wissenschaftler*innen, Akteur*innen aus Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie Vertreter*innen der Hochschul- und Wissenschaftskommunikation gemeinsam, wie die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen gefördert werden kann. Ausgangspunkt war ein Verständnis von Sichtbarkeit als strukturellem Phänomen. Wissenschaftliche Sichtbarkeit entsteht im Zusammenspiel individueller Strategien, institutioneller Ressourcen, organisationaler Routinen, Hierarchien und Auswahlentscheidungen.

Die Gruppenarbeit konzentrierte sich dabei auf drei Akteursgruppen: Wissenschaftler*innen, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsakteur*innen sowie Hochschulkommunikation. Dabei zeigte eine Gruppenübung zu Beginn des Workshops, dass alle Akteursgruppen in etwa gleichermaßen vertreten waren. Insgesamt nahmen 21 Personen an dem Workshop teil. Es wurde deutlich, dass alle drei Gruppen über eigene Handlungsspielräume verfügen und zugleich auf institutionelle Rahmenbedingungen angewiesen sind. Sichtbarkeit wurde entsprechend als gemeinsame Gestaltungsaufgabe verstanden.

Wissenschaftlerinnen: Sichtbarkeit braucht Ressourcen

Für Wissenschaftlerinnen wurde zunächst die Erwartung formuliert, die eigene Forschung und Expertise aktiver nach außen zu vertreten. Dazu gehören eine offensivere Kommunikation der eigenen Kompetenzen, die gezielte Darstellung von Forschungsergebnissen und eine stärkere Präsenz in öffentlichkeitswirksamen Formaten. Auch Publikationen und Drittmitteleinwerbung wurden als wichtige Faktoren wissenschaftlicher Anerkennung und Sichtbarkeit benannt.

Diese Anforderungen treffen jedoch auf bereits bestehende Belastungen im Hochschulalltag. Wissenschaftlerinnen übernehmen häufig Gremien-, Repräsentations- und Gleichstellungsaufgaben und sind damit in Bereichen engagiert, die für die Organisation relevant sind, in klassischen Leistungsbewertungen aber oft wenig Gewicht erhalten. Vor diesem Hintergrund wurde gefordert, zusätzliche Repräsentations- und Kommunikationsarbeit mit zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen abzusichern. Auch Gremienarbeit, Mentoring und Gleichstellungsarbeit sollten stärker als institutionell relevante Leistungen anerkannt werden.

Damit berührt die Sichtbarkeitsfrage zugleich die hochschulischen Leistungs- und Anerkennungsordnungen. Publikationen und Drittmittel gelten als etablierte Kriterien wissenschaftlicher Leistung. Kommunikationsarbeit, Gremientätigkeit oder Mentoring bleiben demgegenüber häufig weniger sichtbar. Eine gleichstellungsorientierte Sichtbarkeitspolitik sollte daher auch berücksichtigen, welche Leistungen institutionell honoriert werden und welche bislang im Hintergrund bleiben.

Als weitere zentrale Ressource wurden Netzwerke genannt. Das im Workshop formulierte Motto „Bildet Banden“ verweist auf die Bedeutung kollegialer Unterstützung. Netzwerke können Informationen zugänglich machen, Kontakte vermitteln und dazu beitragen, Wissenschaftlerinnen für Anfragen, Vorträge, Funktionen oder öffentlichkeitswirksame Formate vorzuschlagen.

Vernetzung setzt zugleich geeignete organisatorische Bedingungen voraus. Familienfreundliche Veranstaltungs- und Meetingzeiten, verlässliche Abläufe und Zugänge zu formellen wie informellen Netzwerken beeinflussen, wer an Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten teilnehmen kann.

Auch der Schutz vor negativen Folgen öffentlicher Sichtbarkeit wurde thematisiert. Hochschulen sollten Wissenschaftlerinnen bei Diskriminierung, Anfeindungen oder Konflikten, die aus öffentlicher Präsenz entstehen können, institutionell unterstützen. Dazu gehören Beratungsangebote, klare Zuständigkeiten und verlässliche Schutz- und Krisenstrukturen.

Gleichstellung und Antidiskriminierung: strategische Verankerung und klare Zuständigkeiten

Für Akteur*innen aus Gleichstellung und Antidiskriminierung stand die Frage im Mittelpunkt, wie ihre Expertise stärker in organisationale Prozesse einfließen kann. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen sollte frühzeitig und systematisch in strategische Entscheidungen der Hochschule einbezogen werden.

Als möglicher Ansatzpunkt wurde vorgeschlagen, das Thema Sichtbarkeit ausdrücklich in Gleichstellungsplänen zu verankern. Auch Onboardingprozesse könnten genutzt werden, um neue Beschäftigte über Kommunikationsmöglichkeiten, Unterstützungsangebote, Zuständigkeiten und bestehende Strategien zu informieren.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Reflexion wissenschaftlicher Bewertungsmaßstäbe. Vorstellungen von Exzellenz, Relevanz und wissenschaftlicher Autorität sind in fachkulturelle und organisationale Bewertungspraktiken eingebettet. Gleichstellungsakteur*innen können dazu beitragen, diese Bewertungsmuster und mögliche geschlechtsspezifische Effekte sichtbar zu machen und zur Diskussion zu stellen.

Zudem wurde betont, dass Gleichstellung als hochschulweite Aufgabe verstanden werden sollte. Geschlechtergerechte Sichtbarkeit betrifft Führungskräfte, Hochschulleitungen, Kommunikationsakteur*innen, Wissenschaftlerinnen und weitere Funktionsbereiche. Niedrigschwellige Angebote können dazu beitragen, auch Personen zu erreichen, die klassische Gleichstellungsformate bislang kaum nutzen. Genannt wurden etwa informelle Veranstaltungsformate, die Austausch und Vernetzung erleichtern.

Auch kommunikative Formate wurden als sinnvoll eingeschätzt. Storytelling, Social-Media-Beiträge oder Podcasts können Wissenschaftlerinnen, Karrierewege und Erfahrungen sichtbar machen. Dabei sollte auch thematisiert werden, unter welchen institutionellen Bedingungen wissenschaftliche Karrieren und Sichtbarkeit entstehen.

Spezifische Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen wurden ebenfalls diskutiert. Trainings zu Selbstpräsentation, Wissenschaftskommunikation oder strategischer Positionierung können

Handlungsspielräume erweitern. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass solche Angebote strukturelle Veränderungen begleiten müssen. Transparente Auswahlverfahren, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und veränderte Anerkennungsstrukturen bleiben zentrale Voraussetzungen.

Für eine stärkere strategische Rolle der Gleichstellung braucht es zudem ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen. Gleichzeitig wurde eine Klärung der Zuständigkeiten gefordert. Gleichstellungsstellen übernehmen bereits ein breites Aufgabenspektrum und können nicht sämtliche organisationsbezogenen Fragen bearbeiten.

Als produktives Rollenverständnis wurde die Gleichstellung deshalb als strategische Vermittlungsstelle beschrieben. Sie kann Probleme einordnen, Expertise bereitstellen, Akteur*innen miteinander verbinden und Themen an geeignete Stellen weitervermitteln. Damit erhält sie eine wichtige Orientierungs-, Vernetzungs- und Impulsfunktion.

Hochschulkommunikation: Sichtbarkeit systematisch gestalten

Bei der Hochschulkommunikation konzentrierte sich die Diskussion auf verbindliche organisationale Strategien. Gefordert wurde eine gleichstellungsorientierte Kommunikationsstrategie mit klaren Zielen, Kriterien und Verfahren. Sichtbarkeit sollte auf nachvollziehbaren und transparenten Prozessen beruhen.

Zu einer solchen Strategie gehört auch ein Krisenmanagement. Wenn Hochschulen Wissenschaftlerinnen gezielt öffentlich sichtbar machen, sollten sie zugleich klären, welche Unterstützung bei Anfeindungen, Diskriminierung oder eskalierenden öffentlichen Debatten zur Verfügung steht.

Auch für Hochschulkommunikation stellt sich die Ressourcenfrage. Diskutiert wurde unter anderem, einen Teil der Overheadmittel aus Drittmittelprojekten systematischer für Wissenschaftskommunikation einzusetzen. Dadurch könnten personelle und fachliche Kapazitäten geschaffen und geschlechtersensible Kommunikationsstrukturen gestärkt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt war Transparenz. Wissenschaftlerinnen sollten wissen, an wen sie sich mit Themenvorschlägen wenden können, wie Auswahlprozesse funktionieren und welche Unterstützungsangebote bestehen. Vorgeschlagen wurde etwa ein fortlaufend aktualisiertes „Living Document“, das Ansprechpartnerinnen, Zuständigkeiten, Kommunikationswege und Unterstützungsangebote bündelt und bereits im Onboarding vermittelt wird.

Auch akademische Hierarchien wurden kritisch diskutiert. Presseanfragen und öffentliche Auftritte werden vielfach bevorzugt an Professor*innen weitergegeben. Dadurch wird der akademische Status zu einem wichtigen Auswahlkriterium für Sichtbarkeit. Eine gleichstellungsorientierte Kommunikationsstrategie sollte deshalb Wissenschaftlerinnen in früheren Karrierephasen stärker als Expertinnen berücksichtigen.

Als konkretes Format wurde ein regelmäßiger Austausch zwischen Wissenschaftler*innen und Hochschulkommunikation vorgeschlagen. Denkbar wäre beispielsweise ein halbjährliches Pitch-

Format, in dem Wissenschaftlerinnen ihre Forschung und Expertise vorstellen. Die Kommunikationsabteilung erhält dadurch einen besseren Überblick über vorhandene Themen und Ansprechpartnerinnen. Wissenschaftlerinnen lernen zugleich Kommunikationswege und mediale Anforderungen besser kennen.

Darüber hinaus wurden Beratung und Fortbildung als zentrale Aufgaben benannt. Wissenschaftlerinnen können Unterstützung bei Interviews, Medienkontakten, Social Media und der verständlichen Vermittlung ihrer Forschung erhalten. Auch die Hochschulkommunikation selbst benötigt kontinuierliche Weiterbildung. Gender- und Diversitykompetenz wurde dabei als Bestandteil professioneller Kommunikationskompetenz hervorgehoben.

Fazit

Die Gruppenarbeit zeigt, dass geschlechtergerechte Sichtbarkeit eine *gemeinsame institutionelle Aufgabe* ist. Wissenschaftlerinnen benötigen Möglichkeiten, ihre Forschung und Expertise sichtbar zu machen, ebenso wie Ressourcen, Anerkennung und Schutz. Hochschulkommunikation gestaltet durch Auswahl- und Darstellungsentscheidungen maßgeblich mit, wer innerhalb und außerhalb der Hochschule sichtbar wird. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsakteur*innen können strukturelle Ungleichheiten sichtbar machen, Prozesse begleiten und unterschiedliche Bereiche der Hochschule miteinander verbinden.

Übergreifend wurden mehrere Voraussetzungen deutlich: ausreichende zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen, transparente Kommunikations- und Auswahlprozesse sowie klare Zuständigkeiten, die Anerkennung bislang wenig sichtbarer Tätigkeiten, familienfreundliche Organisationsbedingungen, Schutz- und Krisenstrukturen sowie regelmäßige Austauschmöglichkeiten zwischen Wissenschaft, Hochschulkommunikation und Gleichstellung.

Aus den Ergebnissen lässt sich die Notwendigkeit einer *institutionellen Sichtbarkeitsstrategie* ableiten. Eine solche Strategie verbindet individuelle Handlungsmöglichkeiten mit organisationalen Rahmenbedingungen und schafft verlässliche Strukturen für Kommunikation, Unterstützung und Zusammenarbeit.

Geschlechtergerechte Sichtbarkeit entsteht dort, wo Hochschulen Verantwortung verbindlich organisieren, Ressourcen bereitstellen, Auswahlprozesse transparent gestalten und die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Hochschulkommunikation und Gleichstellung dauerhaft verankern.