Kurzbericht zum Verwendungsnachweis

Zuwendungsempfänger: Universität Duisburg-Essen Institut für Soziologie Forsthausweg 2 47057 Duisburg	Förderkennzeichen: 01FP21023
Vorhabenbezeichnung: Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation (EXENKO)	
Laufzeit des Vorhabens: 01.11.2021-31.12.2024	
Berichtszeitraum: 01.11.2021-31.12.2024	

1. Zielsetzung/Aufgabenstellung

Das Forschungs- und Umsetzungsprojekt EXENKO widmete sich von 2021 bis 2024 der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung, Bewertung und Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen. Im Fokus stand die Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen in Hochschule und Öffentlichkeit. Das Projekt, durchgeführt im Rahmen der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“, wurde von vier Partnerhochschulen getragen: der Universität zu Köln, der RWTH Aachen University, der Hochschule Ruhr West und der Universität Duisburg-Essen. Das EXENKO-Projektteam konnte in vier Phasen wichtige Erkenntnisse zur Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen in der öffentlichen Wahrnehmung gewinnen sowie neue Handlungsimpulse entwickeln und erproben.

2. Ablauf des Vorhabens

Die in Phase I durchgeführte Interviewstudie bestätigte bereits bekannte Forschungsbefunde über Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen und Männern. Besonders hervorzuheben ist, dass das akademische Exzellenzverständnis, das sich maßgeblich an Kriterien wie Anzahl an Fachpublikationen in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, eingeworbenen externen Forschungsgeldern und Auszeichnungen orientiert, Verzerrungen (gender bias) in der Bewertung von Frauen und Männern aufweist. Dieses greift zu kurz, indem Kriterien wie gesellschaftliche Relevanz der Forschung oder Kontextbedingungen unberücksichtigt bleiben.

Eine zentrale neue Erkenntnis der EXENKO-Studie ist, dass Akteur*innen der Hochschulkommunikation die Zuschreibungen wissenschaftlicher Exzellenz durch die jeweilige Fachgemeinschaft, z. B. der Maschinenbauer*innen oder Anglist*innen etc. – nicht zuletzt aufgrund geringer zeitlicher Ressourcen – häufig übernehmen und in die Öffentlichkeit transportieren. Dadurch geraten Wissenschaftlerinnen, die oft über geringere Ressourcen verfügen, die für das Erbringen von Leistungen von Bedeutung sind, noch weiter ins Hintertreffen. Die Handlungsspielräume der Akteur*innen für Hochschulkommunikation bleiben, trotz ihrer grundsätzlich befürwortenden Haltung zu Fragen der Chancengleichheit, folglich meist ungenutzt.

Um dieser ungleichen Sichtbarkeit entgegenzuwirken, wurden in Phase II des EXENKO-Projekts Dialogformate zwischen Wissenschaftlerinnen, Kommunikationsverantwortlichen und Gleichstellungsexpertinnen an den vier Partnerhochschulen initiiert. Dieser Austausch ermöglichte es, unterschiedliche Erwartungen, Handlungslogiken und Praktiken zu diskutieren sowie konkrete Handlungsempfehlungen für alle Akteur*innengruppen zu entwickeln. Darauf aufbauend wurden in Phase III zielgruppenspezifische Sensibilisierungstrainings konzipiert und erprobt. Diese Workshop-Formate richteten sich sowohl an Postdocs und Juniorprofessorinnen als auch an Mitarbeitende der Hochschulkommunikation. Die Workshops zielten darauf ab, Wissenschaftlerinnen bei einer reflektierten Positionierung zum Thema Wissenschaftskommunikation zu unterstützen und neue Strategien zur Verbesserung ihrer Sichtbarkeit zu entwickeln. Kommunikationsverantwortliche

wurden darin bestärkt, ihr Exzellenzverständnis zu reflektieren, eine geschlechtersensible Wissenschaftskommunikation zu praktizieren und neue Handlungsansätze zu erproben.
Im Rahmen der Abschlusstagung in Phase IV wurden die Projektergebnisse und -erfahrungen mit Multiplikator*innen aus dem gesamten Bundesgebiet diskutiert. Teilnehmende kamen aus den Bereichen Fort- und Weiterbildung, Hochschuldidaktik sowie aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten und Wissenschaftler*innen.

3. Wichtigste wissenschaftlich-technische Ergebnisse und andere wesentliche Ereignisse

Das in vier Modulen konzipierte Projektdesign hat sich als zielführend erwiesen. Die Ergebnisse betonen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit Geschlechtersensibilität in der Wissenschaftskommunikation und weisen auf die Bedeutung konstruktiver Kommunikationsbrücken zwischen Wissenschaftler*innen und Kommunikationsverantwortlichen als Basis für strukturelle Veränderungen in Hochschulen. Die EXENKO-Handlungsimpulse zur Stärkung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen liegen in Form einer Handreichung und erklärender Begleitvideos zum Download auf der Projektwebseite sowie in gedruckter Form vor.

Ergebnisverwertung

a) Wirtschaftliche Erfolgsaussichten nach Ende des Vorhabens (mit Zeithorizont) - z. B. Nutzen für verschiedene Anwendergruppen am Standort Deutschland, Umsetzungs- und Transferstrategien (Angaben, soweit die Art des Vorhabens dies zulässt).

nicht zutreffend

b) Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten nach Ende des Vorhabens (mit Zeithorizont) - u. a. wie die geplanten Ergebnisse in anderer Weise genutzt werden können. Dabei ist auch eine etwaige Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Firmen, Netzwerken, Forschungsstellen u. a. einzubeziehen.

Die EXENKO-Handlungsimpulse zur Stärkung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen liegen in Form einer Handreichung und erklärender Begleitvideos zum Download auf der Projektwebseite sowie in gedruckter Form vor. Ziel ist es, mit diesen Materialien Interessierten eine gute konzeptionelle Grundlage für die Entwicklung ähnlicher Maßnahmen und Weiterbildungsangeboten an anderen Hochschulen zu bieten. Zur Sicherung der Verstetigung und zur Dokumentation wurden die Inhalte, Verlinkungen und Dokumente der EXENKO-Webseite auf die Webseite des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) https://www.uni-due.de/ekfg/forschung_exenko.php sowie auf DuePublico, den Open-Access-Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen übertragen https://duepublico2.uni-due.de/go/exenko/index.xml.

c) Wissenschaftliche und wirtschaftliche Anschlussfähigkeit für eine mögliche notwendige nächste Phase bzw. die nächsten innovatorischen Schritte zur erfolgreichen Umsetzung der Ergebnisse.

Ein unmittelbares Folgeprojekt durch die Projektnehmerin und das Team ist nicht geplant. Die Projektergebnisse sind jedoch einerseits durch das Modul der „Interviewstudie“ direkt wissenschaftlich anschlussfähig für verwandte Fragen aus der Hochschul- und Geschlechterforschung. Andererseits sind die Ergebnisse der praxisorientierten Projektmodule – insbesondere die entwickelte Handreichung – unmittelbar anschlussfähig für hochschulische Aktivitäten in Form von Workshops zu den Themen Hochschulkommunikation und Sichtbarkeit. Vor allem Akteur*innen der Hochschulkommunikation, Verantwortliche für Weiterbildung und die Personalentwicklung an Hochschulen, Verantwortliche für Gleichstellung, Postdocs, aber auch Hochschulleitungen können von den erarbeiteten Vorschlägen der Handreichung profitieren. Eine wissenschaftliche Projektmitarbeiterin, die im Anschluss an das Projekt auf eine Stelle im Gleichstellungsbereich einer großen HAW in NRW gewechselt ist, wird die Möglichkeit haben, die entwickelten Bausteine selbst in der hochschulischen Praxis zu erproben.

Sachbericht zum Verwendungsnachweis

Vorhabenbezeichnung: Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für Postdocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation (EXENKO)

Laufzeit des Vorhabens: 01.11.2021-31.12.2024

Berichtszeitraum: 01.11.2021-31.12.2024

Inhalt

Teil II: Eingehende Darstellung 5
Modul 1: Forschungsmodul (AP1-3) 5
Modul 2: Dialoge (AP 4 & 5) 14
Modul 3: Interventionsmodul (AP 6 & 7) 16
Modul 4: Multiplikation (AP 8 & 9) 20
Modul 5: Organisation, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer (AP 10 – 13) 22
Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises 25
Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Projektarbeiten 26
Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere die Verwertbarkeit des Ergebnisses – auch konkrete Planungen für die nähere Zukunft - im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans 26
Während der Durchführung des Vorhabens dem Zuwendungsempfänger bekannt gewordener Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen 26
Erfolgte und geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses nach Nr. 5 der NABF 26
Literaturverzeichnis 27
Anhang 1: Liste der geführten Interviews 30
Anhang 2: Interviewleitfäden 31

Teil II: Eingehende Darstellung

Die Fragestellung des EXENKO-Projekts „Was ist wissenschaftliche Exzellenz und wie wird diese sichtbar?“ basiert auf den Ergebnissen des zuvor von der Antragstellerin und ihrem Team realisierten Forschungsprojekts „Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professor*innen/Professorinnen vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Regelungen“, das von 2015 bis 2019 durchgeführt und durch das NRW-Wissenschaftsministerium gefördert wurde. Hier wurden Professor*innen in NRW zur Frage interviewt, was sie zum Thema Gleichstellung und zu den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen, insbesondere im hochschulischen und wissenschaftlichen Kontext, wissen und inwiefern sie sich im beruflichen Handeln an gleichstellungspolitischen Diskursen, Maßgaben, Gesetzen und Regelungen orientieren. Ein zentraler Befund war: Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter wurde von den Professor*innen generell befürwortet und nicht in Frage gestellt. Dennoch schwang beim Thema Gleichstellungspolitik, z. B. wenn es darum geht, Positionen zu besetzen und bestehende Auswahlprozesse zu hinterfragen, vielfach in den Interviews ein „Aber“ mit: Gleichstellung ist gut, sollte aber die Bestenauswahl nicht ersetzen. Zugleich blieb unreflektiert, was denn die „Besten“ konkret auszeichnet, was genau „Exzellenz“ meint und ab wann eine Leistung als außergewöhnlich oder innovativ zu bezeichnen ist.

Bestimmte Ein- und Ausschlusskriterien, die unter dem Mantel des vagen Begriffs der Exzellenz versteckt sind und mit dem Prinzip der Bestenauswahl in Verbindung stehen, so die aus den Befunden der Vorgängerforschung formulierte These, sind ein Grund dafür, warum Wissenschaftlerinnen und ihre Leistungen in der Öffentlichkeit weniger sichtbar sind. Zu Beginn des EXENKO-Projekts wurde daher der Forschungsstand zum Verhältnis von wissenschaftlicher Exzellenz, Sichtbarkeit und Geschlecht aufgearbeitet und sukzessive ergänzt (Modul 1, Forschungsmodul, AP 1).

Modul 1: Forschungsmodul (AP1-3)

Forschungsstand und theoretische Einbettung (Modul 1, AP1)

Was als ‚wirkliche‘ Exzellenz in der Forschung markiert werden kann, bleibt, das bestätigt der Blick in andere Forschungsarbeiten, vage, abstrakt und umstritten – zugleich aber im hohen Maße relevant, wenn es darum geht, Ressourcen der Forschungsförderung zu akquirieren (Moore et al., 2017; European Commission, 2004, S. 28). Exzellenzansprüche in der Wissenschaft gehen mit dem Narrativ einher, dass Forschungsleistungen objektiv gemessen werden könnten und sich so in das meritokratische Versprechen moderner Gesellschaften einfügten (Schimank, 2018). Das meritokratische Versprechen erweist sich jedoch auch im wissenschaftlichen System als Mythos, da Sexismus, Klassismus, Rassismus und Ableismus nach wie vor viele Bereiche der Wissenschaft strukturieren (Guschke, 2023; Przytulla, 2021; Paulitz & Braukmann, 2020; Beaufaÿs, 2003). In den „*Arenen der Exzellenzproduktion*“ (Paulitz & Braukmann, 2020, S. 46) sind im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung soziale An- und Aberkennungsmechanismen und damit einhergehend ein mit Männlichkeit konnotierter Habitus zu beobachten, der es bestimmten Gruppen schwerer macht, als herausragend wahrgenommen zu werden (European Commission, 2004, S. 28). Daher gilt in der feministischen Hochschulforschung sowie in länder- und hochschulübergreifenden, wissenschaftspolitischen Initiativen wie z. B. der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) die Gleichsetzung von quantitativem Output und Qualität sowie von Originalität und Leistung, etwa zur Feststellung von Exzellenz, als umstrittenes, da Ungleichheit legitimierendes

Konstrukt (O'Connor & Barnard, 2021).[1] Es mehren sich somit die Forderungen nach einer grundlegenden Reflexion und Neujustierung des Exzellenzbegriffs und von Leistungsbewertung in der Wissenschaft überhaupt (Moore et al., 2017).

Sichtbarkeit in der Wissenschaft ist die Grundlage dafür, dass Wissenschaftler*innen die für eine Forschungskarriere notwendige Anerkennung durch Fachkolleg*innen erlangen können. Das Konzept der Sichtbarkeit ist vielschichtig und umfasst sowohl die Arbeit an der Wahrnehmung durch wissenschaftliche ‚Peers', als auch zunehmend den Transfer von Wissen in die Gesellschaft (Friedrichsmeier & Fürst, 2012). Politische Akteur*innen appellieren zunehmend an Forschende Strategien der Wissenschaftskommunikation zu entwickeln, um wissenschaftliche Erkenntnisse für Laien allgemeinverständlich in die gesellschaftliche Diskussion einzubringen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019, S. 2; Wissenschaftsrat, 2021, S. 7). Sichtbarkeit führt nicht automatisch zu Anerkennung; somit ist das Verhältnis der beiden Konzepte voraussetzungsvoll: Nicht alle Forschungsprozesse und -themen erhalten die Beachtung, die sie verdienen, oder werden als herausragend, exzellent oder bedeutsam rezipiert. Das betrifft vielfach wissenschaftliche Leistungen, die von Forscherinnen erbracht werden. Es bestehen große Unterschiede dahingehend, wer als Expert*in für ein bestimmtes Fachgebiet oder gesellschaftliche Problemlage sprechen darf (Prommer & Linke, 2019; Niemi,´& Pitkänen, 2017). Dies zeigt, dass Medien und Journalist*innen eine diskursive und epistemische Macht in Bezug darauf haben, was als gesellschaftlich bedeutsam gilt. Darüber hinaus prägen Medien auch Rollenvorbilder und können herrschende Geschlechterstereotype[2] transportieren oder aufbrechen (Steinke, 2013). Da die Sichtbarkeit in der Gesellschaft somit auch die Sichtbarkeit als Person innerhalb der jeweiligen Fachwelt bedingt, hängt die Unterrepräsentation von Frauen auf statushohen wissenschaftlichen Positionen mit ihrer geringeren öffentlichen Sichtbarkeit zusammen. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem (Kortendiek et al., 2021; Metz-Göckel, 2016) zeigt sich in der fachlichen (Lerchenmüller et al., 2021; Budrikis, 2020) und gesellschaftlichen Unsichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen (Niemi & Pitkänen, 2017; Boyce & Kitzinger, 2008).

Die Hochschulkommunikation fungiert als zentrale Schnittstelle zum Außen des Wissenschaftssystems, nämlich der breiten Öffentlichkeit, sowie zu verschiedenen Stakeholdern in Politik, Wirtschaft und Kultur. Die in der Hochschulkommunikation tätigen Akteur*innen sollen Hochschulen darin unterstützen, „sich öffentlich [zu] legitimieren und [zu] zeigen, welche Leistungen von ihnen erbracht werden" (Bundesverband Hochschulkommunikation, 2019, S. 4). Kommunikation über das, was an Hochschulen passiert, umfasst dabei Pressearbeit zu regionalen oder überregionalen Medien, die Gestaltung von Internetauftritten, Social-Media-Profile, Blogging-Plattformen, die Herausgabe eigener Magazine oder die Organisation von hochschulweiten Veranstaltungen wie z. B. lange Nächte der Wissenschaften, Preisverleihungen etc. Die dort tätigen Personen gestalten die Art und Weise mit, ob und wie innovative und exzellente Wissenschaftler*innen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Daher ist auch ihr Verständnis

---

[1] Ein Gegenstand der Kritik ist der Fokus auf Publikationen in der Bewertung von Forschungsleistung. Dies führt dazu, dass andere Leistungen unsichtbar bleiben wie z. B. Replikationsstudien, das Verfassen von Gutachten oder die Lehre etc. (Koenig, 2023, S. 93). Ein weiterer ist die Marginalisierung von Interdisziplinarität in der Begutachtung von Forschungsanträgen (European Commission, 2004) oder die geringe systematische Analyse der Bedeutung von Geschlecht als Analysekategorie, z. B. in den Lebenswissenschaften (Schiebinger & Klinge, 2015).

[2] Geschlechterstereotype sind historisch und kulturell dynamische kognitive Muster der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Sie prägen bewusst oder unbewusst die Bewertung von Personen und können den Blick auf ihre akademischen Leistungen verzerren (Eckes, 2008). Diese Situation führt dazu, dass Wissenschaftlerinnen Nachteile erfahren.

von Leistung, Innovation und Exzellenz in Verbindung mit Geschlecht und den vorherrschenden Geschlechterverhältnissen bedeutsam. Jedoch wurde ihre Rolle bislang nicht systematisch in dieser Hinsicht beforscht.

Theoretisch wurde die Forschung im Projekt EXENKO macht- und feldtheoretisch eingebettet. Nach Bourdieu agieren im Kontext von Wissenschaftskommunikation verschiedene Akteur*innen innerhalb spezifischer sozialer Felder, die jeweils eigenen Logiken und „Spielregeln“ folgen. Diese Felder sind als Ensemble objektiv bestimmter Beziehungen zwischen Positionen zu verstehen, die auf bestimmten Macht- oder Kapitalformen basieren. Im sozialen Raum existieren dabei das journalistische und das wissenschaftliche Feld nebeneinander, wobei die Akteure die impliziten Gesetze des jeweiligen Feldes akzeptieren und reproduzieren müssen, um am „Spiel“ teilnehmen zu können. Besonders relevant ist dabei die Kapitalausstattung der Akteur*innen: Soziales Kapital (wie Expert*innenkontakte), feldspezifisches kulturelles Kapital (wie Fach- und Publikations- und Produktionswissen) und symbolisches Kapital (z.B. berufliche Reputation) bestimmen die Handlungsmöglichkeiten. Akteur*innen der Hochschulkommunikation haben dabei eine doppelte Positionierungsaufgabe, da sie sowohl als Teil organisationaler Einheiten ihrer Hochschule agieren als auch Kriterien und Logiken aus dem journalistischen Feld verpflichtet sind. Letzteres folgt dabei einer ökonomischen Logik mit Fokus auf Aktualität und Exklusivität, während im wissenschaftlichen Feld das feldspezifische kulturelle Kapital (Publikationen und Drittmittel) dominiert, das in ökonomisches und symbolisches Kapital konvertierbar ist. Der Zeitfaktor erweist sich in beiden Feldern als maßgeblich: Während im Journalismus die schnelle, exklusive Nachricht im Vordergrund steht, geht es in der Wissenschaft um verlässliches, geprüftes und überprüfbares Wissen. Diese unterschiedlichen Feldlogiken und Kapitaldominanzen führen zu spezifischen Machtverhältnissen und Handlungsspielräumen, die sich auch geschlechtsspezifisch auswirken - sichtbar etwa im Gender Gap bei Publikationen und Zitationen. Die machttheoretische Perspektive Bourdieus ermöglicht es im Kontext der EXENKO Studie somit, die komplexen Beziehungen und Mechanismen zu analysieren, die zur (Un)Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in den Medien beitragen, wobei besonders die Rolle der Hochschulkommunikation als potentiell vermittelnde Instanz zwischen den Feldern in den Blick genommen wird.

Die geringere Anerkennung von Frauen in der Wissenschaft manifestiert sich in verschiedenen strukturellen Lücken (Gaps), die im Vergleich zu männlichen Wissenschaftlern zu beobachten sind.. Diese Disparitäten zeigen sich in mehreren Dimensionen: Im Bereich der Entlohnung existiert ein Gender Pay Gap, der sich in NRW besonders in der W-Besoldung von Professor*innen an Universitäten widerspiegelt. Der Gender Care Gap wird darin deutlich, dass Wissenschaftlerinnen in Elternpaaren nicht nur die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung zugeschrieben wird, sondern dass Frauen auch mehr emotionale Arbeit in der akademischen Betreuung leisten. Im Bereich der wissenschaftlichen Publikationen und Zitationen zeigen sich weitere signifikante Ungleichheiten: Männer sind in Fachpublikationen überrepräsentiert, während die Arbeit von Wissenschaftlerinnen seltener von renommierten Zeitschriften veröffentlicht werden. Trotz steigender Publikationszahlen von Autorinnen gehören ihre Beiträge zudem seltener zu den meistzitierten Arbeiten. Hier wirkt der Matthäus-Effekt: Bereits häufig zitierte Autor*innen und Forschende an Elite-Universitäten verzeichnen höhere Publikationszuwächse und Zitationen. Interessanterweise zeigen Studien, dass Mutterschaft per se keinen negativen Einfluss auf die Publikationsleistung hat. Besonders deutlich wird die Ungleichheit auch beim Gender Award Gap: Seit 2000 waren nur 7,3% der Nobelpreisträger*innen in Physik, Chemie und Physiologie/Medizin Frauen. Generell erhalten Wissenschaftlerinnen tendenziell weniger prestigeträchtige und höher dotierte Preise. Auch in der medialen Präsenz existiert eine Lücke: Frauen werden in audiovisuellen Medien seltener als Expertinnen herangezogen und sind in öffentlichen Medien und im Internet weniger sichtbar. Diese

verschiedenen Gaps sind das Resultat gesellschaftlicher Handlungen und Strukturen, die sich in stereotypen Geschlechterbildern in der Wissenschaft manifestieren. Sie übersetzen sich in einen sogenannten Gender Visibility Gap – also eine geringere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und ihren Leistungen in der fachbezogenen wie auch der medialen Öffentlichkeit. Ursächlich dafür ist auch, dass Journalist*innen und Akteur*innen der Hochschulkommunikation Exzellenzzuschreibungen weitgehend unhinterfragt übernehmen und in die Öffentlichkeit transferieren – so ein zentraler Befund des Projekts EXENKO.

Die Verknüpfung von Geschlecht, Anerkennung und Sichtbarkeit manifestiert sich auf verschiedenen miteinander verwobenen Ebenen: Auf der strukturellen Ebene zeigt sich dies in der Verteilung von und dem Zugang zu Ressourcen, die als grundlegende Voraussetzung dienen, um überhaupt Sichtbarkeit erlangen zu können. Die symbolische Ebene umfasst dabei Stereotype, Sprache und hierarchische Strukturen, die maßgeblich die Selbst- und Fremdwahrnehmung beeinflussen. Auf der subjektiven Ebene spiegelt sich dies in der individuellen Aneignung von Normen und Zuschreibungen im eigenen Sichtbarkeitshandeln wider. Die körperliche Dimension verweist schließlich auf das Exponiert-Sein als (verletzliche) Person mit bestimmten physischen Merkmalen. Diese verschiedenen Dimensionen greifen ineinander und prägen die komplexe Dynamik von Geschlecht, Anerkennung und Sichtbarkeit im wissenschaftlichen Kontext.

Vorbereitung und Durchführung der Interviewstudie (Modul 1, AP 2 & 3)

Auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche wurde die Fragestellung „Was ist wissenschaftliche Exzellenz und wie wird diese sichtbar?“ für die im Projekt geplante Interviewstudie präzisiert, indem es zunächst zu fragen galt: was verstehen die einzelnen Akteur*innengruppen unter Exzellenz und was zeichnet für sie eine exzellente Leistung aus? Es wurde deutlich, dass Sichtbarkeit nicht nur sehr voraussetzungsvoll, sondern mehr als eine individuelle Leistung ist – sie ist ein komplexes Zusammenspiel struktureller Bedingungen, kommunikativer Praktiken und ungleicher Ressourcenverteilung. Die Interviewpartner*innen nach ihren persönlichen Arbeitsbedingungen, Handlungspraktiken und Ressourcen zu fragen, erschien zielführend. Zugleich wurden der Begriff „Sichtbarkeit“ und die damit verbundenen Wege der Sichtbarwerdung in verschiedenen Facetten, Wirkungsgebieten und Möglichkeiten ausgeleuchtet um anschließend den Fokus auf die Wissenschaftskommunikation, als ein Baustein zur Generierung von wissenschaftlicher Sichtbarkeit, zu legen.

Es wurden Leitfäden für problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit den drei Akteursgruppen Postdocs/Juniorprofessor*innen, etablierte Professorinnen sowie Akteur*innen der Hochschulkommunikation konzipiert, eine Samplingstrategie für die Auswahl der Interviewpartner*innen erarbeitet und potenzielle Gesprächspersonen an den vier Partnerhochschulen recherchiert (**Modul 1, Forschungsmodul, AP 2 und 3**). Die dünne Forschungslage zur Rolle der Kommunikationsverantwortlichen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit führte zu der Einschätzung, dass Interviews mit Expert*innen aus dem Bereich Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit an Hochschulen einen zusätzlichen Erkenntniswert erbringen würden.

Im Hinblick auf die Sampling-Strategie wurde die Gruppe der Wissenschaftler*innen auf den Vergleich zweier Fächergruppen begrenzt (MINT und Wirtschaftswissenschaften), und zwar zum einen auf diejenigen Bereiche des MINT-Spektrums, deren Frauenanteile in allen Karrierestufen niedrig und auch auf Ebene der Professuren unter 20 Prozent liegen (Elektrotechnik, Physik ohne Lehramt, Informatik) und zum anderen die Fächer der Wirtschaftswissenschaften, deren Studierendenanteile zwar nahezu ausgeglichen sind, Frauen jedoch nach wie vor deutlich seltener eine Professur erreichen (Wirtschaftswissenschaften und BWL), so dass hier ein größerer Dropout auf

dem Weg zur Professur zu konstatieren und von Interesse war. Im Hinblick auf die Orientierung am Publikationsoutput in Fachjournalen als Exzellenzkriterium sind die genannten Fächergruppen vergleichbar (Reimer et al., 2021, S. 9). Überdies wurden sowohl weibliche als auch männliche Personen (Selbstzuschreibung) interviewt, um potentielle geschlechtsspezifische Unterscheidungen in Bezug auf Exzellenzvorstellungen rekonstruieren, als auch um unterschiedliche Erfahrungen im Zusammenhang mit Sichtbarkeit einfangen zu können.

Anschließend wurden vier verschiedene Leitfäden (Anhang 2) für die unterschiedlichen Akteursgruppen erarbeitet. Die Interviewpartner*innen wurden über eine umfassende Internetrecherche der Webseiten der Hochschulen und Fachbereiche identifiziert. Die Einladung zum Interview erfolgte durch personalisierte Anschreiben per E-Mail an die rund 230 recherchierten Personen der drei fokussierten Akteursgruppen.

Modul 1, Forschungsmodul, AP 2:

Interviews mit Postdocs/Juniorprofessor*innen: Die Fragen im Leitfaden für die Postdocs und Juniorprofessor*innen umfassten den wissenschaftlichen Werdegang, die Karriereziele, die Einschätzung der eigenen Sichtbarkeit, das in ihrem Fach herrschende Exzellenzverständnis, ihr eigenes Exzellenzverständnis, die Situation von Frauen im Fach und die Erfahrungen mit der Hochschulkommunikation. Die Leitfadeninterviews wurden an den vier beteiligten Hochschulen durchgeführt. Auf Ebene der Postdocs und Juniorprofessor*innen wurden sieben männliche und 14 weibliche Postdocs interviewt. Beide Geschlechter zu interviewen sollte Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung der eigenen Sichtbarkeit im Gegensatz zu Kolleg*innen des jeweils anderen Geschlechts und Einschätzungen der Relevanz des Geschlechts in wissenschaftlichen Karrieren und im Sichtbarkeitshandeln rekonstruierbar machen. Auf Postdoc-Ebene wurden sämtliche auf den Webseiten der Hochschulen identifizierten Forschenden der ausgewählten MINT-Fächer und den Wirtschaftswissenschaften angeschrieben. Interviews wurden schließlich geführt mit sieben männlichen Postdocs (Elektrotechnik (5), Physik (1), Wirtschaftswissenschaften (1)) und 14 weiblichen Postdocs. Bei den Frauen war das Interviewsample fachlich heterogener (Wirtschaftswissenschaften (6), Elektrotechnik (5), Informatik (2), Physik (1)). Vier der Frauen sind internationale Wissenschaftlerinnen aus Südamerika und Asien.

Interviews mit etablierten Professorinnen als beratende Expertinnen: Die Gespräche mit den etablierten Professorinnen waren ähnlich strukturiert wie jene mit den Postdocs. Gefragt wurde nach ihrem Werdegang und nach den Empfehlungen, die sie Frauen in früheren Karrierestadien geben würden, um das berufliche Ziel einer Lebenszeitprofessur zu erreichen. Darüber hinaus wurden die Professorinnen nach ihren eigenen beruflichen Zielen gefragt sowie danach, welche Erfahrungen sie mit medialer Sichtbarkeit gesammelt haben, wie sie ihre eigene Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaft einschätzen, welche Wege sie nutzen, um ihren wissenschaftlichen Beitrag zu Forschung/Lehre/Transfer sichtbar zu machen und welche Erfahrungen sie mit Akteur*innen der Hochschulkommunikation gemacht haben. Es wurden insgesamt 14 Interviews mit Professorinnen der Fächer BWL, Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Gesundheitswissenschaften und Elektrotechnik geführt. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, stammten die Professorinnen weitgehend aus denselben Fächergruppen wie die Postdocs.

Interviews mit Akteur*innen der Hochschulkommunikation: Neben den Gesprächen mit den Postdocs bilden Interviews mit zehn Akteur*innen der Hochschulkommunikation (AHK) die Grundlage für die empirische Auseinandersetzung mit der Fragestellung. Hierbei wurden zwei Redakteurinnen und zwei Redakteure sowie eine (stellvertretende) Leiterin und drei Leiter der Kommunikationsabteilungen der vier beteiligten Hochschulen interviewt. Der Leitfaden umfasste zum einen Fragen nach dem fachlichen Hintergrund und Werdegang, dem Kerngeschäft ihrer

Tätigkeit, der Wahrnehmung des Unterschieds zwischen Wissenschafts- und Hochschulkommunikation und (möglichen) Veränderungen, die diese Bereiche in den letzten Jahren erfahren haben. Zum anderen wurde die Rolle von Gender und Diversity bei der internen, externen und digitalen Kommunikation in ihrem beruflichen Handlungsfeld, die mediale bzw. öffentliche Wahrnehmung von in der Wissenschaft tätigen Frauen bzw. Männern, Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten und Personen aus dem Bereich Gender & Diversity an ihrer Hochschule, das Verständnis von wissenschaftlicher Exzellenz sowie die Kriterien, nach denen Wissenschaftler*innen sichtbar gemacht werden, erfragt.

Interviews mit Personen im Bereich Gender & Diversity (Gleichstellungsverantwortliche): Diese Akteursgruppe war im ursprünglichen Forschungsdesign nicht vorgesehen. Im Zuge der Erarbeitung des Forschungsstands wurde jedoch deutlich, dass die Perspektive der Akteur*innen im Bereich Gender und Diversity bisher zum Verhältnis von Hochschulkommunikation und Gleichstellung nicht systematisch aufgearbeitet und integriert worden war. Auch diese Personen wurden nach dem Kerngeschäft ihrer Tätigkeit und der Zusammenarbeit mit den Akteur*innen der Hochschulkommunikation befragt sowie danach, wie sich aus Perspektive der Gender und Diversity-Arbeit an Hochschulen das Thema „Sichtbarkeit von Frauen“ in der Wissenschaft darstellt. Darüber hinaus wurden sie gebeten einzuschätzen, inwiefern Exzellenzkriterien für die Leistungsmessung von Wissenschaftler*innen an ihrer Hochschule ausgehandelt werden und darzustellen wie sie selbst Exzellenz definieren. Ferner wurden sie gebeten einzuschätzen, wie Sichtbarkeit und Exzellenzzuschreibungen zusammenhängen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der an den vier Hochschulen interviewten Personen der drei fokussierten Akteursgruppen sowie die im Verlauf der ersten Forschungsphase ergänzend geführten Expertinneninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten sowie Verantwortlichen für Gender und Diversity-Fragen. Die Zahlen in Klammern zeigen die ursprünglich anvisierte Mindestanzahl an Interviews:

Tabelle 1: Liste der geführten Interviews

Hochschule	Gruppe A[3] (Postdocs/ JunProfs)	Gruppe B (Akteur*innen der Hochschulkommunikation)	Gruppe C (Professorinnen)	Akteur*innen im Bereich Gender & Diversity
RWTH Aachen	7 (4)	3 (2)	2 (2)	1 (0)
Uni Duisburg-Essen	7 (4)	3 (2)	3 (2)	2 (0)
Uni Köln	4 (4)	2 (2)	2 (2)	2 (0)
HS Ruhr West	3 (4)[4]	2 (2)	7 (2)	2 (0)
Gesamt 32	**21** (16)	**10** (8)	**14** (8)	7 (0)

Die meisten Interviews (n=42) wurden, bedingt durch die Corona-Pandemie, online durchgeführt, nur zehn fanden in den Büros der Interviewpartner*innen statt. Die Gespräche hatten eine Länge von 45 bis 90 Minuten, der Ton wurde aufgezeichnet und von einer externen Dienstleisterin verschriftlicht. Anschließend wurden sie, als erster Teil der Analyse, in MAXQDA anhand eines ausgearbeiteten Kodierschemas nach Schlagworten kodiert. Zusätzlich wurden Gedächtnisprotokolle (Postscripts) zu jeder Interviewsituation angefertigt. Darüber hinaus wurden Fallexzerpte verfasst, in denen der Interviewverlauf, die besprochenen Themen, die besonders dichten Passagen und Auffälligkeiten festgehalten wurden.

[3] Akteursgruppen A und B etwa hälftig männlich/weiblich.

[4] An der Hochschule Ruhr West arbeiten nur sehr wenige promovierte Personen in Postdoc-Positionen, so dass sich eine Rekrutierung dieser Akteursgruppe als schwierig gestaltet hat.

Auswertung der Interviewstudie (AP 3 & Modul 2, AP 4)

Die Analyse der Interviews bildete die Grundlage für die Konzeptionierung/Entwicklung/Erarbeitung der Dialogveranstaltungen mit den Akteursgruppen. Im Fokus der Auswertung standen folgende Fragen:

Was zeichnet das berufliche Selbstverständnis der Akteursgruppen jeweils aus? Welche Spannungsfelder im Umgang mit Gender und Diversity identifizieren Akteur*innen der Hochschulkommunikation für sich in ihrer Arbeit? Welche Spannungsfelder identifizieren die Postdocs und Juniorprofessor*innen im Umgang mit Wissenschafts- und Hochschulkommunikation? Wie (unterschiedliche) wird Sichtbarkeit im Kontext von Wissenschaft verstanden und welche Bedeutung hat in Bezug darauf die Wissenschaftskommunikation? Welche Erwartungen haben Forschende an die Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen und umgekehrt? Welche Perspektive entwickeln Akteur*innen im Bereich Gender und Diversity zur Frage einer geschlechtergerechten Hochschule?

Die folgende Darstellung ausgewählter Ergebnisse aus der EXENKO-Interviewstudie fokussiert insbesondere die wechselseitigen Erwartungshaltungen von Wissenschaftlerinnen und Kommunikationsverantwortlichen in Bezug auf Kommunikationswege, -arten und -prozesse.

Die Perspektiven der Wissenschaftler*innen auf wissenschaftliches Arbeiten wird von den interviewten Wissenschaftler*innen als im hohen Maße sinnstiftend wahrgenommen, da sie hier viele Gestaltungsfreiheiten gegenüber anderen Arbeitsumfeldern und Sektoren, so z.B. der freien Wirtschaft, hätten. Forschung hat für die Interviewpartner*innen oftmals auch eine moralisch-normative Dimension, da viele von ihnen mit der Arbeit in der Wissenschaft die Möglichkeit verbinden, einen Mehrwert zu Umwelt und Gesellschaft beizutragen. Den Nutzen wissenschaftlicher Arbeit für gesellschafts- und umweltpolitische Zwecke verbinden die Interviewpartner*innen auch mit wissenschaftlicher Exzellenz. Die Wissenschaftler*innen auf Nachwuchsebene möchten qualitativ hochwertige Forschung erzeugen und diese innerhalb (und außerhalb) der Fachcommunity darstellen, nicht zuletzt um sich eine vertragliche und berufliche Perspektive in der Wissenschaft zu sichern. Sichtbarkeit in der eigenen Scientific Community ist für sie ein Gradmesser dafür, ob man von Kolleg*innen für die eigene Arbeit wahrgenommen wird und Anerkennung und Resonanz erfährt. Von fachlicher Sichtbarkeit hängt zu einem hohem Grad ab, ob sich weitere berufliche Perspektiven in der Wissenschaft eröffnen. Unsere Interviewstudie zeigt, dass Sichtbarkeit im Kontext von Wissenschaft in den von uns untersuchten Fächern der Elektrotechnik, Informatik, Physik und den Wirtschaftswissenschaften vor allem erfolgreiches Publizieren in möglichst renommierten Fachzeitschriften und das Präsentieren der Arbeit auf wichtigen Fachkonferenzen bedeutet. In den Interviews wird auch deutlich, dass neben dem Publizieren auch das Präsentieren der eigenen Arbeit auf Konferenzen zum Zwecke der Netzwerkbildung essenziell ist. Selbst für bereits berufene Professor*innen ist diese Form der Sichtbarkeit entscheidend für die Reputation - besonders, wenn sie die Position noch nicht lange innehaben. Dabei sind die Bedingungen des Netzwerkens für Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen deutlich schwieriger. So weisen Studien nicht nur ihre Unterrepräsentanz in relevanten Settings nach, sondern betonen auch, dass Sichtbarkeit mit Vorbildern, Mentor*innen und sozialer Unterstützung zusammenhängt (u. a. Ganju et al., 2021). Eine hohe Sichtbarkeit durch hoch bewertete Publikationen in möglichst internationalen, englischsprachigen Fachzeitschriften, denen ein hoher Impact Faktor zugeschrieben wird, und Konferenzbeiträge nehmen im beruflichen Handeln der Forschenden daher viel Raum ein.

Wissenschaftskommunikation wird von den Interviewpartner*innen in der Postdoc-Phase als erstrebenswert und wichtig betrachtet, schließlich sollen andere von innovativen Ansätzen und Ideen

profitieren und dies können sie nur, wenn ihnen die Ergebnisse bekannt sind. Es herrscht zugleich aber weitestgehend Konsens darüber, dass ein Engagement im Bereich des gesellschaftlichen Transfers kaum Relevanz für die Karriere als Wissenschaftler*in hat. Obwohl viele Postdocs nach eigener Aussage einen gesellschaftlichen Mehrwert schaffen wollen, wird die Wissenschaftskommunikation in die breitere Öffentlichkeit nicht zuletzt aus Zeitgründen gegenüber den Bemühungen um Sichtbarkeit in der Fachcommunity oft zurückgestellt. Grund dafür ist, dass aufgrund der vertraglichen Befristungen im Anstellungsverhältnis die Priorität zugunsten der Anfertigung von Fachpublikationen gesetzt wird.

Die interviewten Professorinnen berichten deutlich häufiger als die Postdocs von Erfahrungen in der Wissenschaftskommunikation und mit den Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen. So bekommen Neuberufene die Gelegenheit, sich für die Homepage der Hochschule porträtieren zu lassen oder auch Interviews für lokale Medien zu geben. Die Zusammenarbeit mit der Hochschulkommunikation wurde von einigen als sehr unterstützend und von anderen als wenig zielführend erlebt, da zum Teil der Eindruck entstanden ist, mit einem stereotypen Frauenbild in der medialen Berichterstattung dargestellt worden zu sein.

Wenngleich es im Aufgabenbereich der Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen liegt, Wissen, das von Forschenden generiert wurde, zu verbreiten, sei es über Social Media oder andere Kanäle, sind nach Aussage der Postdocs ihre Berührungspunkte mit der zentralen Hochschulkommunikation bisher wenig systematisiert, oft sogar nicht existent. Öffentlich sichtbar zu sein scheint insbesondere für Wissenschaftlerinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, z.B. in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, öfter mit Unbehagen einherzugehen: Werden sie als ‚Quotenfrauen' betrachtet oder für ihre Expertise angefragt und gezeigt?

Die Perspektive der Hochschulkommunikation: Ziel der Akteur*innen der Hochschulkommunikation ist es, die wissenschaftliche Leistung von Forschenden ihrer Hochschule in die Öffentlichkeit zu vermitteln. Ein zentrales Thema, das in den Interviews rekonstruiert wurde, ist hierbei die Einschätzung des eigenen Handlungsspielraums bzw. der Handlungsmacht. Zunächst waren sich die Interviewten darin einig, dass sie ihrer Akteursgruppe eine grundlegende Funktion des Agenda-Settings zuschreiben: Sie habe die Möglichkeit und auch den Auftrag, Themen auf ihren Nachrichtenwert hin zu prüfen, zu setzen und damit die Kommunikationsarbeit einer Hochschule nach innen und außen zu gestalten. Zu beachten seien dabei u.a. die für die eigene Hochschule spezifizierte Regeln, die strategische Ausrichtung der Hochschulentwicklung und die selbst gesetzten Leitlinien der Hochschulleitung in Bezug auf die Außendarstellung. Der Handlungsspielraum, den die Hochschulkommunikation bezüglich der Auswahl und der Platzierung von Themen habe, sei groß; gleichzeitig gebe es organisationale Abhängigkeiten. Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass die Hochschulkommunikation als Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Medien und Öffentlichkeit die Wirklichkeit mitgestaltet, was ihr eine gewisse gesellschaftliche Macht verleiht (so auch zusammenfassend: Kirchhoff, 2019). Dabei bewegt sie sich in einem Konfliktfeld: Einerseits wird die Darstellung von Vielfalt durchaus bei der Auswahl von Themen als Ziel verfolgt, letztlich sei aber – unabhängig vom Geschlecht – die ‚wissenschaftliche Leistung' und die ‚unverzerrte Darstellung der Wirklichkeit' entscheidend.

Das Spannungsfeld zwischen der Darstellung von Vielfalt und der sog. Hochschulwirklichkeit wird gebrochen am Thema der Bildsprache (Siggener Kreis, 2021). Dieses Thema hat in den Augen der Interviewten in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen. Bei der Bildsprache geht es darum, wie und wie häufig Männer und Frauen in der Wissenschaft bspw. auf der hochschulinternen Webseite, auf Social-Media-Kanälen etc. für ihre Forschung dargestellt werden. Ein zentrales, immer wieder genanntes Problem ist hierbei das bekannte Ungleichverhältnis in der Verteilung von Männern und

Frauen in höheren Positionen (Professuren) in der Wissenschaft und die Frage, wie die Hochschulkommunikation mit diesem strukturellen Problem umgeht. Bei der Frage nach der Darstellung von Akteur*innen aus verschiedenen Ebenen des Wissenschaftssystems sei ein ausgewogenes Verhältnis der Bilder erstrebenswert. Wer über das Wissenschaftssystem kommuniziert, kann beispielsweise entscheiden, ob Frauen in einer Männerdomäne in ihrem tatsächlichen (wahrheitsgemäßen) Anteil gezeigt werden sollen oder im angestrebten ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Bilder bilden demnach nicht nur die Realität ab, sie haben auch das Potenzial, eine gewollte Wirklichkeit zu befördern (Siggener Kreis, 2021). In den Interviews zeigt sich, dass sich Kommunikationsverantwortliche immer wieder mit der Frage beschäftigen, ob sie Mitarbeitende an der Hochschule so darstellen, wie sie tatsächlich repräsentiert sind – d.h. in der Regel mehr (ältere, weiße) Männer als Frauen und wenige schwarze Menschen, BiPoC und/oder Personen mit Behinderungen. Die andere Option ist die, in der Bildsprache nach gender- sowie diversitätssensiblen Maßstäben auf eine Darstellung von Vielfalt an der Hochschule zu achten und damit von der Zielgruppe her zu denken. Die Interviews verdeutlichen somit, dass die Handlungsmacht der Kommunikationsverantwortlichen in Bezug auf die bessere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen von unterschiedlichen Anforderungen, insbesondere den Vorgaben und Erwartungen von Hochschulleitungen, aber auch ihren eigenen inhaltlichen und journalistischen Zielen, überlagert und bestimmt wird. Entsprechend bewegen sich die Interviewten aus dem Feld der Hochschulkommunikation zwischen der Wahrnehmung einer begrenzten Handlungsmacht und dem Bewusstsein einer aktiven Gatekeeper-Funktion in Bezug auf die Unterstützung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und der Beförderung von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem.

Die Perspektive von Personen aus dem Bereich Gender und Diversity: Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung an der Hochschule sicherzustellen ist das Ziel dieser Akteursgruppe. Sie nehmen Verzerrungen in der Wahrnehmung und Darstellung von Wissenschaftlerinnen wahr, etwa dahingehend, dass Nuancen in der Sprache, etwa in der Wahl der Adjektive für die Darstellung der Leistungen von Frauen und Männern, variieren können oder dass die Bildsprache nicht hinreichend reflektiert und dadurch Stereotype reproduziert werden. Auch machen sie die Beobachtung, dass sich Frauen vielfach zurückhaltender zeigten, wenn es darum geht, die eigene Forschung nach außen zu kommunizieren und dass dies gleichzeitig als gegeben hingenommen werde. Sie regen an, dass Kommunikationsverantwortliche Frauen dezidiert ansprechen und nicht „lockerlassen“ sollten, wenn z. B. Medienanfragen gestellt werden, um den Effekte der geschlechtsspezifischen Sozialisation und anerzogenen Zurückhaltung von Frauen entgegenzuwirken. Sie plädieren ferner dafür, dass Kommunikationsverantwortliche ihre Gestaltungsspielräume für eine geschlechtergerechte Darstellung bewusster nutzen und ausweiten sollten, schließlich seien sie durch ihre Vernetzung mit Journalist*innen und anderen Stakeholdern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Bezug auf Sichtbarkeit die „Gatekeeper“.

Die Ergebnisse der Interviewstudie wurden in zwei Fachjournalen, einem Sammelband, zwei Wissenschaftsmagazinen (Meilenstein 1 und Meilenstein 6) veröffentlicht sowie auf nationalen und internationalen Konferenzen (Vorträge) und über andere Formate der Wissenschaftskommunikation (Podcasts, Fernsehsendungen) vorgestellt. Bedingt durch den Cyberangriff auf die IT-Infrastruktur der Universität Duisburg-Essen, der die Korrespondenz- und Datenspeicherungssysteme der Hochschule für mehrere Monate blockierte, war zeitweilig kein Zugriff auf die Interviewdaten und Artikelmanuskripte möglich, so dass sich die Einreichung der Publikationen bei den Fachzeitschriften verzögerte.

Die Interviews bildeten die Basis für die Konzeption der Dialogveranstaltungen.

Modul 2: Dialoge (AP 4 & 5)

Im Dialogmodul (M2) sollte der Dialog zwischen Nachwuchswissenschaftler*innen (Postdocs/ Juniorprofessor*innen) sowie Kommunikationsverantwortlichen im Zentrum, in dem Veränderungsoptionen im Anerkennungsmechanismus reflektiert und diskutiert werden. Dieser Dialog sollte es ermöglichen, den Voraussetzungen, Annahmen, Überzeugungen sowie Emotionen der Akteur*innen auf den Grund zu gehen, die unterschwellig ihre Interaktionen beherrschen. Die Nachwuchswissenschaftler*innen sollten die Möglichkeit bekommen, von den Akteur*innen der Pressestellen/ Öffentlichkeitsarbeit zu lernen, wie sie sich besser im öffentlichen Diskurs positionieren können; die Vertreter*innen der Hochschulkommunikation sollten die Gelegenheit bekommen, innovative Nachwuchskräfte kennenzulernen, deren Potenzial für die künftige Hochschulkommunikation besser genutzt werden kann. Der Austausch zwischen den Akteursgruppen sollte dabei nicht nur einen Perspektivwechsel bewirken, sondern auch ein konstruktives und systematisches Nachdenken über bisherige Handlungsmaximen und neue Gestaltungsräume ermöglichen. Ziel war es ferner, den Leistungsbegriffs unter Berücksichtigung einer Gender-Perspektive partizipativ zu erweitern, da der Blick der Kommunikationsverantwortlichen für die Exzellenz-Rhetorik geweitet werden sollte. Ein zentrales Anliegen war es, die Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen und Kommunikationsverantwortlichen im Hinblick auf die gendergerechte Darstellung von Leistungsträgerinnen anzubahnen und zu stärken.

Das besondere partizipative Veranstaltungsmodell sowie die zeitlichen Restriktionen der Zielgruppen und das daraus resultierende maximale Zeitfenster von drei Stunden pro Workshop erforderte eine gründliche Vorbereitung der Moderation. Das Team hat sich aufgrund dessen entschieden, eine externe Trainerin hinzuziehen, die mit den Mitarbeiterinnen die Zielsetzung der Veranstaltungen konkretisierte und sie darin unterstützte, die Dialoge effizient zu moderieren, damit ein größtmöglicher Erkenntnisgewinn für die Teilnehmenden gewährleistet werden konnte.

In den vier Dialogveranstaltungen, von denen dann jeweils einer an jeder der vier Partnerhochschulen durchgeführt wurde, hat das EXENKO-Team die Ergebnisse der Interviewstudie vorgestellt und mit den Teilnehmenden - eingeladen waren Wissenschaftler*innen aller Fakultäten (Postdocs, Juniorprofessor*innen, Professor*innen), zentrale und dezentrale Kommunikationsverantwortliche sowie Expert*innen für Gender und Diversity an Hochschulen - diskutiert. Aufgrund des Hackerangriffs hat sich der Beginn der Dialoge um knapp drei Monate verzögert.

Die dreistündigen Veranstaltungen fanden an folgenden Zeiten und Orten statt:

- 23.05.2023 an der Hochschule Ruhr West mit 13 Teilnehmenden (plus EXENKO-Team)
- 25.05.2023 an der Universität zu Köln mit 13 Teilnehmenden (plus EXENKO-Team)
- 06.06.2023 an der Universität Duisburg-Essen mit 13 Teilnehmenden (plus EXENKO-Team)
- 10.08.2023 an der RWTH Aachen mit 18 Teilnehmenden (plus EXENKO-Team)

Die Präsentation der Interviewstudie fokussierte Spannungsfelder im Hinblick auf Sichtbarmachung und Sichtbarwerdung von Wissenschaftlerinnen sowie sich daraus ergebende offene Fragen der Akteursgruppen aneinander.

Die Teilnehmenden wurden eingeladen, mit folgenden Fragen über die Ergebnisse zu reflektieren und ihre Gedanken auf Moderationskarten zu notieren:

Finden Sie sich in den Projektergebnissen wieder? Kommen Ihnen die Ergebnisse und geschilderten Erfahrungen bekannt vor oder haben Sie ähnliche Erfahrungen gemacht? Was lösen die

Projektergebnisse bei Ihnen aus? Welche Fragen würden Sie im Anschluss an den Vortrag noch zur Diskussion stellen?

Die Diskussion wurde durch das EXENKO-Team moderiert. In der anschließenden Pause hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit miteinander ins Gespräch zu kommen und sich zu vernetzen.

Im Anschluss wurde eine Gruppenarbeit mit dem Titel „Zukunftsvisionen“ durchgeführt, in der sich drei möglichst gleich große, nach Akteursgruppen gemischte Arbeitsgruppen bilden sollten, welche zu einem von drei Themen ein Ergebnisposter erstellten und präsentierten. Die Leitfrage war: *Wie können die folgenden Akteursgruppen dazu beitragen, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen?*

Die Themen waren:

1) Was können Akteur*innen der Hochschulkommunikation aktiv tun? Welche persönlichen und strukturellen Ressourcen sind dazu notwendig? Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie an diese Akteursgruppe?
2) Was können Wissenschaftlerinnen aktiv tun? Welche persönlichen und strukturellen Ressourcen sind dazu notwendig? Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie an diese Akteursgruppe?
3) Wie können weitere zentrale Akteursgruppen dazu beigetragen (z.B. Professor*innen, Akteur*innen im Bereich Gender & Diversity)? Welche persönlichen und strukturellen Ressourcen sind dazu notwendig? Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie an diese Akteursgruppe?

Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine mündliche Feedbackrunde zur Gestaltung des Workshops.

Die zentralen Ergebnisse der Dialogveranstaltungen sind:

Sichtbarkeit in der Wissenschaft ist vielschichtig: Sie umfasst die Sichtbarkeit innerhalb der eigenen Hochschule, beispielsweise für (Be)Förderungen, über die Pressestellen hergestellte Sichtbarkeit (z.B. über die Hochschulwebseite), Sichtbarkeit innerhalb der Fachcommunity z.B. über Publikationen und Zitationen) sowie Sichtbarkeit in der interessierten Öffentlichkeit, z.B. über Podcast, TV oder Radioauftritte, Interviews in Zeitungen etc.

Die Zeit für die Entwicklung von Sichtbarkeitsstrategien über die eigene Fachcommunity hinaus ist für Wissenschaftlerinnen, so bestätigen es die Dialoge, insbesondere in der Postdoc-Phase knapp. Gerade weil der Karrierenutzen nicht sicher ist oder der Einsatz für Wissenschaftstransfer und Lehre in Berufungsverfahren oft erst hinter gängigen Exzellenzkriterien wie Publikationsindikatoren Anerkennung finden, bleibt für Wissenschaftskommunikation oft keine Zeit.

Strukturelle (Zeit) und subjektive Faktoren (Persönlichkeit, Lebenskontext, Wissensstand, Ressourcen) sind Hindernisse aus Sicht aller Akteur*innengruppen, wenn es darum geht, in der Öffentlichkeit mit der eigenen Forschung sichtbar zu werden. Wissenschaftlerinnen äußern zudem Sorge vor Hasskommentaren, Shitstorms oder der Darstellung als Quotenfrau. Sie artikulieren auch eher als ihre männlichen Kollegen die Befürchtung, keine kommunikationswürdigen Ergebnisse vorweisen zu können („Imposter-Syndrom“). Wissenschaftler*innen fehlt vielfach auch das allgemeine Wissen über Kommunikationsmittel, -kanäle und -formen, sodass sie sich nicht ausreichend befähigt fühlen, Wissenschaftskommunikation sinnvoll zu betreiben. Für alle genannten Hindernisse wurden von Akteur*innen spezifische Mentorings und Workshops zur Stärkung und Reflexion der eigenen Positionierung im Sichtbarkeitskontext sowie zum Erlernen praktischer Skills thematisiert. Diese sollten jedoch, so das Ergebnis der Dialoge, niemals ohne Reflexion der

strukturellen Rahmenbedingungen erfolgen, da diese den Rahmen der möglichen Kommunikation abstecke.

Aus der Perspektive der Hochschulkommunikation wurde Gleichstellung als wichtiges Ziel und wertvoller Parameter dargestellt. Dennoch fehlt es auch den oft knapp besetzten Abteilungen für Hochschulkommunikation an zeitlichen Ressourcen zur Recherche von Expertinnen innerhalb der eigenen Hochschulen. Die Einhaltung journalistischer Kriterien bei der Auswahl einer relevanten Geschichte und ihrer Einbettung wurde von vielen Kommunikationsverantwortlichen – wie schon im Rahmen des Interviewmoduls - als wichtiger Baustein ihrer Arbeit geschildert.

Deutlich wird, dass die strukturellen und subjektiven Hindernisse sowohl von Verantwortlichen für Hochschulkommunikation als auch von Wissenschaftlerinnen in Bezug auf die Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen wahrgenommen werden. Diese spiegeln ungleiche Voraussetzungen für Anerkennung für Forschungsleistung in der Gesellschaft und in der Wissenschaft wider. Insgesamt haben die Dialogveranstaltungen deutlich gemacht, dass ein regelmäßiger Austausch oder zumindest die Möglichkeit einer stärkeren Vernetzung zwischen Gleichstellungsverantwortlichen, Kommunikationsverantwortlichen und Wissenschaftler*innen von allen als gewinnbringend eingeschätzt wird. Er ermöglicht es, Wissen auszutauschen und Transparenz herzustellen - einerseits im Hinblick auf den Austausch über die an der Hochschule stattfindende Forschung der Wissenschaftler*innen, so dass Kommunikationsverantwortliche z.B. bei Medienanfragen auch Expertinnen besser vermitteln können, andererseits im Hinblick auf die Identifikation möglicher Kommunikationsanlässe, so dass Wissenschaftlerinnen mehr Verständnis für die Auswahlkriterien von z.B. Pressemeldungen entwickeln. Zusätzlich kann eine Weitergabe bestimmter Kommunikationsskills durch die Kommunikationsverantwortlichen an Wissenschaftlerinnen zu einer selbstbestimmten Wissenschaftskommunikation durch diese selbst beitragen und Kommunikationshemmnisse abbauen.

Die Ergebnisse der Dialogveranstaltungen wurden schriftlich in einem Working Paper (Braunisch & Wegrzyn, 2024) aufgearbeitet, das 2024 im Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung veröffentlicht wurde (Meilenstein 2). Ferner wurden die Erkenntnisse in einem Aufsatz des Sammelbands von Rathke et al. (i.E.) theoretisch reflektiert und werden 2025 im Nomos-Verlag veröffentlicht (Klammer et al. 2025, im Erscheinen).

Modul 3: Interventionsmodul (AP 6 & 7)

Die Zusammenfassung und Analyse der Dialog- und Diskussionsergebnisse war, neben den Ergebnissen der Interviewstudie (MST 1), die Grundlage für die Konzeptionierung der Sensibilisierungstrainings im Interventionsmodul 3 (M3).

Die Arbeit an der Konzeptentwicklung für das Interventionsmodul begann im Oktober 2023. Es wurden zwei Konzepte für die Sensibilisierungstrainings erarbeitet, eines für die Gruppe der Hochschulkommunikation und eines für weibliche PostDocs und Juniorprofessorinnen.

Besonderheiten in der Rekrutierung von Teilnehmenden: Es zeigte sich durch die Erfahrungen aus Modul 1 und 2, dass für die Hochschule Ruhr West aufgrund der geringen Zahl an PostDocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation eine Anpassung des Workshopkonzepts vorgenommen werden musste. In Absprache mit der dortigen Projektpartnerin, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, wurde ein Workshop für wissenschaftsnah beschäftigte Frauen der Hochschule, die seit 2024 in einem Netzwerk organisiert sind, angeboten sowie ein Workshop für an der Hochschule tätige Professorinnen.

Der Workshop für die Hochschulkommunikation wurde für Interessierte aus anderen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in NRW geöffnet, da das Team der Hochschulkommunikation an der Hochschule Ruhr West nur aus wenigen Mitarbeitenden besteht.

Die Gespräche mit der Pressestelle der Universität Duisburg-Essen haben ergeben, dass auf zentraler Hochschulkommunikationsebene kein Sensibilisierungsbedarf bestehe und stattdessen die dezentralen Kommunikationspersonen in den Fokus der Trainings rücken sollten. Es wurde eine Liste von rund 40 potenziellen Teilnehmenden aus dem Kreis der dezentralen Kommunikationsakteur*innen von Seiten der zuständigen Stabsstelle des Rektorats zur Verfügung gestellt.

In Absprache mit den Partnerhochschulen wurden für die Sensibilisierungstrainings Räume gebucht, mögliche Catering-Unternehmen recherchiert und Termine für die Durchführung im Jahr 2024 festgelegt. Überdies kam es hier zu einer engen inhaltlichen Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen an den Partnerhochschulen, da das Trainingskonzept für die Hochschulkommunikation einen Input durch eine Expertin aus dem Bereich Gleichstellung der jeweiligen Hochschule vorsah. Zudem wirkten diese Ansprechpersonen an unseren Partnerhochschulen als Vermittlerinnen zwischen dem EXENKO-Team und der jeweiligen Pressestelle. Auch aus dieser Gruppe wurde jeweils eine Person zu den Trainings mit den Wissenschaftlerinnen eingeladen, um den Teilnehmenden ein Feedback einer Kommunikationsverantwortlichen für Wissenschaftskommunikation ermöglichen zu können.

Die dreistündigen Trainings für a) Wissenschaftlerinnen und b) Akteur*innen der Hochschulkommunikation, bestehend aus Input, Übungen und Zeit zum Austausch, wurden an allen vier Partneruniversitäten durchgeführt. Ähnlich wie bei den Dialogveranstaltungen gab es zeitliche Begrenzungen im beruflichen Alltag der Zielgruppen, die ihre Möglichkeiten, an einem solchen Training teilzunehmen, einschränkten. Dies dokumentierte sich einerseits an einer Differenz zwischen eingeladenen Teilnehmenden und Anmeldungen, andererseits auch noch einmal an einer Differenz zwischen den Anmeldungen und den schließlich tatsächlich Teilnehmenden. Die Workshops wurden für eine Dauer von drei bis maximal dreieinhalb Stunden konzipiert.

Die Workshops fanden an folgenden Daten und Orten statt:

Tabelle 2: Sensibilisierungstrainings des EXENKO-Interventionsmoduls

Datum	Format	Hochschule	Akteursgruppe	angemeldet	Teilnehmende
15.01.2024 13-16 Uhr	Präsenz	Universität Duisburg-Essen	Akteur*innen der Hochschulkommunikation (AHK)	15	14 plus Team
16.01.2024 10-13 Uhr	Präsenz	Hochschule Ruhr-West	AHK	9	7 plus Team
25.01.2024 10-13 Uhr	hybrid (wg. Bahnstreik)	Universität Duisburg-Essen	Postdocs	12	10 plus Team
29.01.2024 13-16 Uhr	hybrid	Universität Duisburg-Essen	Postdocs	16	10 plus Team
06.02.2024 10-13 Uhr	Präsenz	Hochschule Ruhr West	Professorinnen	7	3 plus Team

04.03.2024 10-13 Uhr	Präsenz	Universität zu Köln	Postdocs	11	10 plus Team
05.03.2024 13-16 Uhr	Online	Universität zu Köln	Postdocs	12	9 plus Team
07.05.2024 09:30-13:00	Präsenz	Hochschule Ruhr West	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben	7	7 plus Team
27.05.2024 10-13:00 Uhr	Präsenz	RWTH Aachen	AHK	12	12 plus Team
03.06.2024 13-16:30 Uhr	Präsenz	RWTH Aachen	Postdocs	11	5 plus Team
01.07.2024 09:30-13 Uhr	Online	RWTH Aachen	Postdocs & Doktorandinnen	5	Abgesagt wegen zu wenig Teilnehmenden
03.07.2024 11-14 Uhr	Präsenz	Universität zu Köln	AHK	9	7 plus Team

Trainings für Wissenschaftlerinnen

Ziel der Trainings für die Wissenschaftlerinnen war es, den Teilnehmerinnen Räume für Reflexion, Positionierung und Austausch zu ihrer Sichtbarkeit als Wissenschaftlerinnen zu eröffnen. Adressiert wurden hauptsächlich Postdocs und Juniorprofessorinnen, zudem nahm an vier der acht Trainings eine Person aus der Hochschulkommunikation der jeweiligen Hochschule teil und brachte ihre Expertise in die Reflexion und im Kontext der Übungen ein. In einem Input durch das EXENKO-Team zu Beginn der Veranstaltung wurden die bisherigen Projektergebnisse vorgestellt. In der anschließenden ersten Übung „Science Pitch“ sollten die Teilnehmerinnen sich und ihre Forschung in 120 Sekunden vorstellen. Ziel der Übung waren neben der praktischen Einübung von Kommunikationssituationen die Reflexion und bewusste Präzisierung der eigenen Fachexpertise. Durch diese Form der Selbstanerkennung wurde die resonante Selbstbeziehung der Wissenschaftlerinnen bestärkt, was anerkennungstheoretisch bedeutsam ist, da die Anerkennung der eigenen Leistungen und Expertise eine der Voraussetzungen für Sichtbarkeit ist. Dieser Prozess der Selbstverortung ist zudem zentral, um einen Standpunkt zu der eigenen Position in der Fachcommunity und zum Thema Sichtbarkeit zu entwickeln. Dies war ebenfalls Teil der zweiten Übung, in der die Wissenschaftlerinnen angeleitet wurden, Eckpunkte einer eigenen Sichtbarkeitsstrategie zu entwickeln. Die zugrundeliegenden Fragen der vorangestellten Reflexion waren, ob und wenn ja in welchem Format die Wissenschaftlerinnen Sichtbarkeit erzielen wollen. Die Teilnehmerinnen entwickelten sodann ein konkretes Wissenschaftskommunikationsprojekt entlang der SMARTen-Ziele (Doran, 1981), indem sie eine spezifische, messbare, für sich attraktive, in Bezug auf die eigenen Ressourcen realistische und temporär begrenzte Sichtbarkeitsabsicht formulierten und im Plenum präsentierten.

In den anschließenden Diskussionen zeigte sich, dass sich einige Teilnehmerinnen bereits sehr bewusst waren, dass Wissenschaftlerinnen auf Anerkennung angewiesen sind, sich jedoch in ihrer Rolle als Frau das mehrfache Risiko der Nicht-Anerkennung oder Verkennung und damit eine Adressierung jenseits ihrer Fachexpertise begründet. Sie formulierten, dass für sie Sichtbarwerdung

in der Öffentlichkeit nur in kontrollierbaren Formaten, z. B. in schriftlichen Interviews, in denen sie vor der Veröffentlichung wörtliche Zitate überprüfen und freigeben können, in Frage käme. Spontanes Reagieren auf die Fragen von Medienschaffenden lehnten sie überwiegend als zu risikobehaftet ab. Hieran wird die Relevanz deutlich, die der Ausgestaltung und den Partizipationsmöglichkeiten an medialen Settings zukommt. Zusätzlich wurden die Gefahren, fachlich inkompetent dargestellt zu werden oder Ziel von Online-Belästigung zu werden, adressiert. Diese wurden als weitere Gründe dafür angeführt, weshalb sich Sichtbarkeitsbemühungen bisher vor allem auf die Wahrnehmung durch die Fachcommunity beschränken würden.

Die Erfahrungen aus den Trainings zeigen, dass Vernetzung über Fachkulturen hinweg und ausreichend Zeit für den Austausch zentral sind und von den Teilnehmenden als von hohem Mehrwert betrachtet werden. Ebenso ist wechselseitige Anerkennung von großer Bedeutung im Zusammenhang mit dem Thema Sichtbarkeit. Durch den Austausch konnten die Teilnehmerinnen ihre jeweiligen Perspektiven auf mediale Sichtbarkeit schärfen, ihre Leistungen und Expertise sichtbar machen, anerkennen und voneinander lernen. Die Teilnehmerinnen meldeten zurück, dass sie die Trainings als ermutigend empfunden hätten und dass es sich lohne, sich mit dem Thema Sichtbarkeit und Wissenschaftskommunikation stärker zu beschäftigen und sich selbstsicherer nach außen zu präsentieren.

Trainings für Akteur*innen der Hochschulkommunikation

Die Konzeption und Inhalte der Workshops für Akteur*innen der Hochschulkommunikation zielten auf die Reflexion der eigenen Position und unbewusster Geschlechterstereotype ab, um bisherige Denk- und Handlungsmuster zu hinterfragen und Gestaltungsspielräume nutzen zu können. Diese Reflexion wurde durch die Teilnahme von Personen aus dem Bereich Gleichstellung, die ihre spezifische Expertise einbrachten, unterstützt. Nach einem kurzen Input zu den Ursachen für weiterhin bestehende Geschlechterdiskriminierung an Hochschulen und die Auswirkung von strukturellen Ungleichheiten auf die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft folgte die erste Übung. In dieser setzten sich die Teilnehmenden mit stereotypen Darstellungen von Frauen in der Wissenschaftskommunikation auseinander und reflektierten, inwiefern sie selbst zu einer geschlechtergerechten Wissenschaftskommunikation beitragen können. In einem zweiten Input ging es um die Bedeutung von Bildsprache und Bildkomposition mit dem Fokus, Geschlechterasymmetrien zu erkennen und zukünftig zu vermeiden. So wurde ein Bildbeispiel aus einer Universität eines anderen Bundeslandes gewählt, in der zwar eine Frau abgebildet ist, jedoch in der Bildkomposition u.a. keine Augenhöhe zwischen den interagierenden Personen hergestellt wurde. Durch Fotos, so wurde deutlich, können unbewusst Geschlechterstereotype verstärkt sowie eine ungleiche Verteilung von Aktivität und Bedeutung suggeriert werden. Daher sollte von Kommunikationsverantwortlichen auf eine ausgewogene Darstellung sowie gleichberechtigte Interaktion der Geschlechter bei der Bildauswahl und Bildbeauftragung geachtet werden.

In der hieran anknüpfenden Diskussion problematisierten einige Teilnehmende von sich aus stereotypisierende Darstellungen von Wissenschaftlerinnen in den Medien, insofern häufig normschöne Frauen in unrealistischen Szenarien abgebildet werden. Oft liege der Fokus in Interviews zudem auf Care-Verpflichtungen und nur nachgeordnet auf der eigenen wissenschaftlichen Arbeit. Andere Teilnehmende rahmten dagegen die Frage nach den familiären Umständen als einen wichtigen Ausdruck von Wertschätzung gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Wie bereits in den Dialogveranstaltungen wurde das Spannungsverhältnis zwischen dem realen Geschlechteranteil an der Universität bzw. dem Studiengang und einer ausgewogenen Darstellung der Geschlechter im Bild thematisiert und damit die Handlungspraxis von Kommunikationsverantwortlichen begründet.

Die Erfahrungen aus den Interventionstrainings zeigen, dass ein bereichsübergreifender Austausch innerhalb von Hochschulen von zentraler Bedeutung für die Reflexion der eigenen Position und Erkennung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen ist. Während die Hochschulkommunikation an manchen Hochschulen bereits gut aufgestellt ist, äußerten sich viele Teilnehmende positiv über den durch den Workshop ermöglichten Austausch und die Sensibilisierung zum Thema „Bildsprache". Sie nahmen sich vor, in Zukunft Bilder stärker zu hinterfragen und dem Thema generell wachsamer gegenüber zu sein. Es lässt sich festhalten, dass es beim Thema Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zwar Fortschritte gibt, jedoch noch viele unbewusste Stereotype und ein großer bisher ungenutzter Handlungsspielraum auf Seiten der Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen vorhanden sind. Von entscheidender Bedeutung ist es daher, die Akteursgruppen in den Austausch zu bringen, eigene Positionen, Gestaltungs- und Handlungsspielräume zu reflektieren und auf diese Weise Kommunikationsbrücken zu bauen.

Die Evaluation der Trainings wurde für einen Ergebnisreport in Form eines Blogbeitrags aufbereitet (Vomlela, 2024) (Meilenstein 3).

Modul 4: Multiplikation (AP 8 & 9)

Die Ergebnisse aus dem Forschungs-, Dialog- und Interventionsmodul wurden zum einen auf einem bundesweiten Multiplikator*innenworkshop vorgestellt und flossen zum anderen in eine praxisorientierte Handreichung für Akteur*innen an Hochschulen ein, die sich an Kommunikationsverantwortliche, Gleichstellungsverantwortliche, Personen aus dem Bereich der Fort- und Weiterbildung, Hochschulleitungen sowie Wissenschaftlerinnen richtet.

Multiplikator*innenworkshop (AP 8)

Am 29. August 2024 fand in Duisburg die mit 73 Teilnehmenden ausgebuchte Multiplikationsveranstaltung des Projekts statt, zu der das EXENKO-Projektteam unter dem Titel „Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen" eingeladen hatte. Auf der Veranstaltung wurden sowohl die Ergebnisse der Forschungsphase als auch die Phase der Dialoge und der Sensibilisierung an den vier Partnerhochschulen Universität zu Köln, Hochschule Ruhr West, RWTH Aachen University und Universität Duisburg-Essen präsentiert und diskutiert. Zu den Gästen der Konferenz zählten unter anderem Wissenschaftler*innen, Wissenschaftskommunikator*innen wieauch Akteur*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Gender & Diversity sowie der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung an Hochschulen und Personen der interessierten Öffentlichkeit.

In ihrem Eröffnungsvortrag zeichnete die Wissenschaftssoziologin Dr. Barbara Hönig, aktuell tätig an der FH Joanneum in Graz, die Entwicklungslinien des Exzellenzdiskurses in der Wissenschaft nach. Sie ordnete die EXENKO-Befunde zur Verzahnung von Exzellenz, Geschlecht und Sichtbarkeit in den europäischen Kontext ein und wies auf die historischen Ursachen hin: Während südeuropäische Staaten sich im Rahmen ihrer Zusammenarbeit bereits früh der Erforschung sozialer Ungleichheit widmeten, legten die nord- und westeuropäischen Länder einen Fokus auf Exzellenz und die Stärkung des Wettbewerbs. Obgleich sich hieraus ein Spannungsfeld zwischen den unterschiedlichen Prioritäten zeigt, hat sich doch das Exzellenzparadigma in der europäischen Politik und Forschung durchgesetzt, wodurch die Umsetzung von Gleichstellungsnormen in der Wissenschaft erschwert wird. Denn exzellente Leistungen in der Wissenschaft entstehen in erster Linie durch Kooperation vieler und nicht (allein) durch den Wettbewerb von Einzelpersonen.

Die Vorsitzende des Bundesverbands Hochschulkommunikation und Leiterin der Abteilung Hochschulkommunikation der Universität Jena, Katja Barbara Bär, plädierte in ihrem Vortrag für den Ausbau von Reflexionswissen über das Zusammenspiel von Wissenschaft, Medien und Öffentlichkeit

und stellte Strategien des Umgangs mit wissenschaftsfeindlichen Angriffen vor, die Frauen qualitativ anders träfen als Männer. Kommunikator*innen müssten geschlechterspezifische Verletzlichkeiten in Zukunft noch stärker berücksichtigen und in ihre Überlegungen einbeziehen. Gerade in sensiblen Situationen, in denen Wissenschaftlerinnen angegriffen oder herabgewürdigt werden, sei es von großer Bedeutung, dass sich übergeordnete Stellen, wie beispielsweise die Hochschulleitung, klar positionieren und sich an die Seite der betroffenen Personen stellen. Ein Schulterschluss zwischen den verschiedenen Ebenen und Akteur*innen sei unerlässlich, so Katja Bär, um ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Solidarität zu schaffen und zu bewahren.

Auf der Multiplikationsveranstaltung wurde darüber hinaus der Entwurf der Handreichung mit Anregungen aus der EXENKO-Forschung und Praxis vorgestellt. Sie richtet sich an alle Personen an Hochschulen im Bundesgebiet, die lehren, forschen, über Wissenschaft und Wissenschaftler*innen kommunizieren, Akteur*innen aus den Bereichen Gender & Diversity sowie dem Bereich der hochschulischen Fort- und Weiterbildung, aber auch Hochschulleitungen. Neben Dialog-, Netzwerk- und Workshopformaten wurden Anregungen zu Science Pitches und Sichtbarkeitssprechstunden – initiiert durch Kommunikationsverantwortliche an Hochschulen – als Bausteine vorgestellt, mit denen die Sichtbarmachung der akademischen Leistungen von Wissenschaftlerinnen gesteigert werden kann.

Im Rahmen einer sich anschließenden Podiumsdiskussion zum Thema „Sichtbarkeit exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Gesellschaft: Voraussetzungen, Möglichkeiten und Herausforderungen“ diskutierten Dr. Sandra Beaufaÿs, Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Katrin Koster, Referentin für interne Kommunikation an der Heinrich-Heine- Universität Düsseldorf und freie Journalistin für Wissenschaftskommunikation, Christina Rouvray, Projektleiterin des BMBF-Metavorhabens „Innovative Frauen im Fokus“, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und Dr. Nicolas Wöhrl, Mitarbeiter der Fakultät für Physik, Wissenschaftskommunikator der Universität Duisburg-Essen u.a. über strukturelle Barrieren für Wissenschaftlerinnen. Moderiert wurde das Gespräch durch Dr. Lisa Mense, stellvertretende Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Durch die Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass der Exzellenzbegriff nicht nur hinderlich für den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft ist, sondern es in der Öffentlichkeit kaum eine Rolle spielt, ob die kommunizierende Forscher*in die in der Wissenschaft dominierenden Exzellenzkriterien wie Publikationen in hoch gerankten Zeitschriften, einen hohen Zitationsindex o.ä., erfüllt oder nicht erfüllt. Was zählt, ist die Relevanz des Themas und wie die Ergebnisse einer Forschungsarbeit präsentiert werden.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Multiplikationsveranstaltung „Exzellenz entdecken und kommunizieren: Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen“ einen bedeutenden Beitrag zur Diskussion über die Sichtbarkeit und Anerkennung von Wissenschaftlerinnen geleistet hat. Die Veranstaltung bot nicht nur eine Plattform zur Präsentation von Forschungsergebnissen, sondern auch einen Raum für den Austausch von Ideen und Strategien zur Überwindung bestehender Herausforderungen. Die Erkenntnisse aus den Vorträgen und der Podiumsdiskussion verdeutlichen, dass es entscheidend ist, geschlechterspezifische Verletzlichkeiten in der Wissenschaftskommunikation zu berücksichtigen und die Hochschulleitungen aktiv in die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen einzubeziehen. Die vorgestellte Handreichung, die auf der Basis der Rückmeldungen aus der Veranstaltung weiterentwickelt und finalisiert wurde, bietet Impulse und Anregungen, um Kommunikationsbrücken zwischen den verschiedenen Akteursgruppen an Hochschulen zu bauen, die auf die Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen abzielen. Sie zielt darauf ab, durch Kooperationen zu einem Kulturwandel beizutragen, indem die Aufmerksamkeit auf Kooperation statt auf Konkurrenz gelegt wird. Die Ergebnisse des EXENKO-

Projekts und die engagierte Teilnahme der Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen zeigen, dass ein gemeinschaftlicher Ansatz notwendig ist, um wechselseitiges Verständnis anzuregen, Spannungsfelder auszuleuchten und zu lösen und so zu einer Wissenschaftskommunikation beizutragen, die die Leistungen von Wissenschaftlerinnen angemessen sichtbar macht. Es bleibt zu hoffen, dass die gewonnenen Erkenntnisse und Strategien in die Praxis umgesetzt werden, um die Gleichstellung und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen auch nachhaltig zu fördern.

Handreichung

In der EXENKO-Handreichung „Exzellenz entdecken und kommunizieren: Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Bausteine für die Hochschul- und Wissenschaftskommunikation“ haben wir im Projektverlauf erprobte und (weiter)entwickelte Bausteine zusammengestellt, die von den verschiedenen Akteursgruppen genutzt werden können, um miteinander in den Dialog zu treten und sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Wissenschaftskommunikation zu unterstützen. Dazu gehören Vorschläge für die Gestaltung und Durchführung von Dialogveranstaltungen und Workshops, für die Organisation eines regelmäßigen Austausches und der Vernetzung, Anregungen für die Organisation von Science Pitches und Sichtbarkeitssprechstunden sowie die Skizzierung gruppenspezifischer Weiterbildungsangebote. Die Handreichung gibt Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen Informationen und Formatvorschläge an die Hand, mit deren Hilfe sie zu einer geschlechtersensiblen Sichtbarmachung von wissenschaftlichen Leistungen beitragen können. Wissenschaftlerinnen bekommen Anregungen zur Steigerung der eigenen Sichtbarkeit im Kontext von Hochschule und Gesellschaft. Gleichstellungsverantwortliche erhalten Anregungen für das Vorantreiben des Diskurses über geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation und Ideen, wie sie ihre Gender-Expertise einbringen können. Verantwortliche für Weiterbildung und Personalentwicklung erhalten Anstöße zu Fort- und Weiterbildungen zum Thema gendersensible Wissenschaftskommunikation. Hochschulleitungen bekommen Informationen und Lösungsvorschläge zur Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Dahinter steckt das Ziel, durch die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Publikationen aus dem Projekt EXENKO wie auch die durchgeführten Workshops und die erarbeitete Handreichung dazu beizutragen, die Leistungen von Wissenschaftlerinnen gezielter und besser sichtbar zu machen.

Modul 5: Organisation, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer (AP 10 – 13)

Webauftritt, Flyer und Social Media

In den Monaten Januar bis April 2022 wurde mit Hilfe einer externen Dienstleisterin („Frau Holler“) ein Logo sowie ein Corporate Design für Flyer und einen Internetauftritt (https://www.exzellenz-entdecken.de/) entwickelt. Die von ihr realisierte Projektwebseite ging im April 2022 online und wurde im Oktober 2022 darüber hinaus ins Englische übersetzt, so dass die Seite auch der nicht-deutschsprachigen Öffentlichkeit zur Verfügung steht (https://www.exzellenz-entdecken.de/en/home/). Durch einen Cyber-Angriff an der Universität Duisburg-Essen musste die Website vom Server der Universität auf einen Server des Anbieters IONOS umgezogen werden. Die Mitteilung erfolgte im Mai 2023 durch das Rechenzentrum der Universität Duisburg-Essen, der Umzug konnte nach Sicherung und Bereitstellung aller Daten im August 2023 erfolgen. Auf der EXENKO-Webseite erfolgten Verlinkungen zu den verschiedenen, aus dem Projekt resultierenden Publikationen und Vorträgen. Überdies wurde auf der Webseite auch eine Dokumentation der Multiplikationsveranstaltung veröffentlich, sowohl in fotografischer Form als auch in Form eines Tagungsberichts.

Ferner wurde Ende Oktober 2022 ein LinkedIn Profil angelegt und regelmäßig Content erzeugt (https://www.linkedin.com/company/89335818/). Die Seite hat 136 Follower*innen (Stand 01.11.2024).

Transfer

Vorträge, Mitwirkung auf Podiumsdiskussionen und Posterpräsentationen

2022

- Klammer, Ute: Berufliche Gleichstellung heute – Macht und Ohnmacht der Politik, Podiumsdiskussion (mit Leonie Gebers (Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Stefanie Nutzenberger (ver.di-Bundesvorstand) und Dr. Arn Sauer (Direktion Bundesstiftung Gleichstellung). SAMF-Jahrestagung 2022 zum Thema „Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes – Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik“, 19. und 20. Mai 2022, Berlin, 20.05.2022.
- Klammer, Ute: Keynote „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Antagonisten oder zu vereinbarende Konzepte?“, Scientific Career Day der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln, digital/Köln, 27.9.2022.
- Klammer, Ute: Vortrag „Wir müssen reden: Diversität als Chance & Aufgabe“, Zweites Diversity Forum des Stifterverbandes, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin, 10.10.2022.
- Wegrzyn, Eva: Vortrag "Understanding Sociocultural Dimensions of Sex and Gender as Preconditions for Excellent Research and Practice in Medicine", Prague School of Biothics, 20. und 21.10.2022.
- Klammer, Ute: Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Antagonisten oder zu vereinbarende Konzepte? Keynote Lecture. Exzellente Forschung? – Mit gerechten Chancen! ASPIRE Afternoon 2022, Essen, 23.11.2022.
- Klammer, Ute: Exzellenz und Gender für Postdocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation, Mentoring Hessen, Frankfurt a.M., 24.03.2022.
- Klammer, Ute: Wie viel gebe ich preis? - Wissenschaftskommunikation und Karrierebooster versus Hate Speech?, Podiumsdiskussion SPARK Projekt, 07.09.2022.

2023

- Wegrzyn, Eva: Zur Zukunft der Geschlechter(kompetenzzuschreibung). Lions Club Essen-Baldeney: Quo vadis Gender & Exzellenz, Essen, 16.01.2023.
- Wegrzyn, Eva: Communication on excellence and the visibility of women, Capacity building workshop (online) des EU-Projekts Resigning Excellence (RESET), 27.02.2023.
- Wegrzyn, Eva: Posterpräsentation bei der BMBF-Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, Frankfurt am Main, 08.03.2023.
- Klammer, Ute: Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – eine Frage der Chancengerechtigkeit. Dialogveranstaltung des Forschungsprojekts EXENKO an der RWTH Aachen, Aachen, 10.08.2023.
- Jochimsen, Maren A.: Der Gender Visibility Gap und die Rolle der Hochschulkommunikation, Vortrag bei der GfHf-Jahrestagung, Osnabrück, 12.09.2023.
- Wegrzyn, Eva: Excellence, gender & the visibility gap in research: Selected results. Achieving visibility in research: a gendered perspective. Graduate Center Plus, Universität Duisburg-Essen (online), 18.09.2023.
- Klammer Ute / Wegrzyn, Eva: Der Gender Visibility Gap in der Wissenschaft: Positionen, Akteur*innen, Handlungsoptionen, Reihe IFiF-Impulse, (online): 17.10.2023.

- Wegrzyn, Eva / Altenstädter, Lara: Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft - (Un)Sichtbarkeit von Frauen. Netzwerk Mutterschaft & Wissenschaft, Köln, 16.10.2023.
- Klammer, Ute: Exzellenz, Sichtbarkeit, Chancengerechtigkeit – (wie) lassen sich all diese Anforderungen vereinbaren? Symposium: Gleichstellung im Wandel. Neue Herausforderungen und Wege der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft, Goethe-Universität Frankfurt am Main, 03.11.2023.
- Klammer, Ute: Keynote: Gleichstellung vs. Bestenauslese – Berufungen exzellent gestalten, Workshop, IGaD der RWTH Aachen, Aachen, 23.11.2023.

2024

- Klammer, Ute: Discovering and Communicating Excellence. Raising awareness and developing competence on the topic of excellence and gender for postdocs and actors in university communication. Keynote. Joint Closing/Opening Event Dorothea Schlözer Mentoring Programme, Georg-August-Universität Göttingen, Historische Sternwarte, Göttingen, 12.03.2024.
- Altenstädter, Lara: Invisibility of female scientists in the German media. Canadian International Conference on Gender & Women`s Studies 2024 (online), 27.04.2024
- Wegrzyn, Eva: Sichtbarkeit als Karrierefaktor, Hochschule Emden-Leer (online), 29.04.2024.
- Klammer, Ute: Exzellenz und Diversität. Keynote mit anschließender Diskussion. Alexander von Humboldt-Stiftung, Scout-Netzwerktreffen, Bonn, 16.05.2024.
- Klammer, Ute: Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Ans Licht“, Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, Hamburg, 29.05.2024.
- Braunisch, Lena / Vomlela, Chantal / Wegrzyn, Eva: Durchführung eines Workshops zum Thema „Sichtbarkeit erzeugen durch Wissenschaftskommunikation. Erfahrungen und Befunde aus dem EXENKO-Projekt“ im Rahmen des Mittelbauworkshops des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Zwischen Dialog und Sprechverboten – Herausforderungen der Wissenschaftskommunikation über Geschlechterperspektiven, Gender und Queer Studies, Dortmund, 07.06.2024.
- Klammer, Ute: Exzellenz und Chancengleichheit. Vortrag im Rahmen der RMU weeks of equal opportunities, Universität Frankfurt am Main/digital, 10.06.2024.
- Klammer, Ute: Keynote: Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Antagonisten oder zu vereinbarende Konzepte? Konferenz Building Bridges: Über Solidarität und Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft, Hochschule Fulda, Fulda, 03.07.2024.
- Klammer, Ute: Innovative Wissenschaftlerinnen sichtbar machen. Begrüßung und Einführung. Abschlusstagung Exzellenz entdecken und kommunizieren: Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, Projekt EXENKO, Universität Duisburg-Essen, Duisburg, 29.08.2024.
- Klammer, Ute, Jochimsen, Maren & Rouvray Christina: Innovative Wissenschaftlerinnen im Fokus der Hochschulkommunikation. Vortrag und Workshop. Bewegte Zeiten für Kommunikation – Haltung, Vertrauen, Kompetenz, Jahrestagung 2024 des Bundesverbands Hochschulkommunikation, Universität Göttingen, Göttingen, 12.09.2024.
- Klammer, Ute: Excellence and Diversity. Vortrag im Rahmen des Diversity, Equity and Inclusion Programme des SFB 1502 DETECT, Universität Bonn, Bonn, 02.10.2024.
- Wegrzyn, Eva: Vortrag beim RESET consortium meeting, Porto, 07.-08.10.2024.
- Wegrzyn, Eva: Posterpräsentation der EXENKO-Praxisempfehlungen, Konferenz Inclusive Science: Redesigned Scientific Excellence for Sustainable Futures des EU Projekts RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), Porto, 07.-08.10.2024.

- Klammer, Ute: Discovering and Communicating Excellence. Raising awareness and developing competence on the topic of excellence and gender for postdocs and actors in university communication. FAU MoD Lecture, Research Center for Mathematics of Data at Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Erlangen, 16.10.2024.
- Klammer, Ute: Diversität – Potentiale und Herausforderungen eines umstrittenen Begriffs. Vortrag und Diskussion mit Prof. Daniel Markovits, Yale Law School, Veranstaltungsreihe Wer darf bei uns reden?, Universität Zürich, Zürich, 31.10.2024. https://www.news.uzh.ch/de/articles/news/2024/diversity-an-hochschulen.html.
- Klammer, Ute: Stolpersteine für die berufliche Entwicklung von Frauen. Vortrag im Rahmen der Auftakt- und Abschlussveranstaltung des IAB-Mentoringprogramms und Podiumsdiskussion, IAB, Nürnberg, 04.11.2024.
- Klammer, Ute: Discovering and Communicating Excellence. Vortrag auf der Mitgliederversammlung des CRC 1439, Oer-Erkenschwick, 02.12.2024.

Auftritte / Präsenz in Medien

- Klammer, Ute (2023): Exzellent, aber unsichtbar? Zur Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft |Prof. Dr. Ute Klammer zu Gast im Politischen Pausen Podcast, 13.04.2023, online unter: https://ppp.podigee.io/66-new-episode .
- Altenstädter, Lara (2023): Wissenschaftler reagieren- Hidden Figures, Dr. Lara Altenstädter zu Gast im (live) Twitch-Format von arte, 13.11.2023.
- Klammer, Ute / Wegrzyn, Eva (2024): Der Gender Visibility Gap in der Wissenschaftskommunikation, Prof. Ute Klammer und Eva Wegrzyn zu Gast im Podcast Die Wissen schafft, 07.02.2024, online unter: https://open.spotify.com/episode/3Mk5YVTqby1fbTJaLFJ1Hf.

Publikationen (siehe unten „Erfolgte und geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses nach Nr. 5 der NABF“)

Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

Der größte Anteil der Projektausgaben entfiel auf den Bereich der Personalkosten zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Position 0812) hauptsächlich im Umfang von zwei 80%-Stellen, von denen eine im Zuge einer Elternzeitvertretung zwischen Juni 2022 und August 2023 nur im Umfang von 65% vertreten wurde. Beschäftigungsentgelte (Position 0822) zur Beschäftigung von drei Masterstudierenden mit unterschiedlichen Stundenanteilen stellten die zweitgrößte Kostenposition dar. Die Vergabe von Aufträgen (0835) umfasste hauptsächlich das Design von Logo und Webseite, das Layout für Flyer und Plakate sowie den Satz, Layout und Druck der EXENKO-Handreichung. In Vorbereitung auf die Dialogveranstaltungen und die Sensibilisierungsworkshops konnte in Absprache mit dem Projektträger eine Moderationsschulung für das EXENKO-Team durchgeführt werden. Weitere Aufträge wurden vergeben für Transkriptionskosten sowie für die beiden Keynote-Sprecherinnen der EXENKO-Abschlussveranstaltung am 29.08.2025. Sonstige allgemeine Verwaltungsausgaben (Position 0843) fielen hauptsächlich an für das Catering im Rahmen der Dialogveranstaltungen, Sensibilisierungsworkshops und der Abschlussveranstaltung sowie Druckkosten für Flyer, Projektposter und Veranstaltungsmaterialen. Dienstreisen (Position 0846) betrafen Reisen zu Projektveranstaltungen an Partneruniversitäten, eingeladenen Tagungen, Teilnahme an Vernetzungsveranstaltungen des Metavorhabens meta-IFiF sowie eine internationale Dienstreise zur Vorstellung des EXENKO-Projektposters und europäischen Vernetzung nach Portugal.

Die bewilligten Projektgelder wurden ganz überwiegend wie geplant verausgabt, wobei Sachausgaben durch zeitliche Verschiebungen der geplanten Workshops teilweise später anfielen als geplant. Durch die vorübergehende Elternzeit einer Projektmitarbeiterin, die nur anteilig ersetzt

werden konnte, ergaben sich im Projektverlauf zudem zwischenzeitlich Minderausgaben bei den Personalmitteln, die überwiegend in der Abschlussphase für die Personalkosten während der kostenneutralen Verlängerung des Projekts eingesetzt wurden. Umwidmungen des Geldes für entfallene Reisekosten durch Onlineinterviews wurden für die Moderationsschulung aufgewendet.

Der Projektablauf wurde, bedingt durch den Hackerangriff an der UDE im November 2023, um drei Monate verzögert. Durch den Hackerangriff sowie die Elternzeit einer Mitarbeiterin entstandene Verzögerungen im Projektablauf konnten durch eine durch den Projektträger bewilligte kostenneutrale Verlängerung des Projekts um zwei Monate (bis 31.12.2024) aufgefangen und alle geplanten Projektinhalte abgearbeitet werden.

Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Projektarbeiten

Die geleisteten Projektarbeiten waren notwendig und angemessen.

Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere die Verwertbarkeit des Ergebnisses – auch konkrete Planungen für die nähere Zukunft - im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans

Ein unmittelbares Folgeprojekt durch die Projektnehmerin und das Team ist nicht geplant. Die Projektergebnisse sind jedoch einerseits durch das Modul der „Interviewstudie“ direkt wissenschaftlich anschlussfähig für verwandte Fragen aus der Hochschul- und Geschlechterforschung. Andererseits sind die Ergebnisse der praxisorientierten Projektmodule – insbesondere die entwickelte Handreichung – unmittelbar anschlussfähig für hochschulische Aktivitäten in Form von Workshops zu den Themen Hochschulkommunikation und Sichtbarkeit. Vor allem Akteur*innen der Hochschulkommunikation, Verantwortliche für Weiterbildung und die Personalentwicklung an Hochschulen, Verantwortliche für Gleichstellung, Postdocs, aber auch Hochschulleitungen können von den erarbeiteten Vorschlägen der Handreichung profitieren. Eine wissenschaftliche Projektmitarbeiterin, die im Anschluss an das Projekt auf eine Stelle im Gleichstellungsbereich einer großen HAW in NRW gewechselt ist, wird die Möglichkeit haben, die entwickelten Bausteine selbst in der hochschulischen Praxis zu erproben

Während der Durchführung des Vorhabens dem Zuwendungsempfänger bekannt gewordener Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

Das Projektteam stand über die gesamte Projektlaufzeit mit dem Metavorhaben meta-IFiF in Verbindung und war über die Beteiligungen an Veranstaltungen des Metavorhabens und Teilnahme an dessen Vernetzungstreffen in Austausch mit anderen einschlägigen IFiF-Projekten und deren Projektfortschritt im Austausch sowie z. T. an der Erprobung von deren Tools und Publikationsvorhaben beteiligt.

Erfolgte und geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses nach Nr. 5 der NABF

- Klammer, Ute (2025): Exzellenz, Sichtbarkeit, Chancengerechtigkeit – (wie) lassen sich all diese Anforderungen vereinbaren?, S. 40–62. In: Franzke, Astrid/Springsgut, Katrin (Hrsg.): Gleichstellung im Wandel, Ulrike-Helmer-Verlag: Sulzbach am Taunus.
- Wegrzyn, Eva / Mallat, Anja (2025): Eine gute Geschichte? – Zur Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen, GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 17(1), S. 87-103

- Klammer, Ute / Jochimsen, Maren A. / Wegrzyn, Eva / Braunisch, Lena / Vomlela, Chantal /Altenstädter, Lara (i. E.): Sichtbarkeit und Anerkennung von Wissenschaftlerinnen stärken: Erkenntnisse aus dem Projekt EXENKO. In: Rathke, Julia/Milker, Lena/Knuth-Herzig, Katja/Zern-Breuer, Rubina (Hrsg): Sichtbarkeit weiblicher wissenschaftlicher Leistung im Fokus.
- Altenstädter, Lara / Jochimsen, Maren/ Klammer, Ute/ Wegrzyn, Eva (i. E.): Exzellenz! Aber welche? Denkanstöße zum Verhältnis von Exzellenz, Gleichstellung, Sichtbarkeit – und guter Wissenschaft, in: UNIKATE.
- Vomlela, Chantal (2024): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Gleichstellung in der Hochschulkommunikation. blog interdisziplinäre geschlechterforschung, Netzwerk FGF NRW. 03.12.2024, online unter: https://www.gender-blog.de/beitrag/zwischen-anspruch-und-wirklichkeit/show.
- Braunisch, Lena / Wegrzyn, Eva (2024): Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialoge über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume, Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Nr. 54/2024, online unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Netzwerk_FGF_Journal_54_Webfassung_klein.pdf
- Wegrzyn, Eva / Mallat, Anja (2024): Exzellenzkriterien aus einer Gleichstellungsperspektive weiterdenken: Potentiale der Neujustierung von Leistungsbewertung in der Wissenschaft aus der Sicht von Postdocs und Kommunikationsverantwortlichen an Hochschulen, in: Beiträge zur Hochschulforschung (BzH), online unter: https://www.bzh.bayern.de/archiv/artikelarchiv/artikeldetail/exzellenzkriterien-aus-einer-geschlechtergleichstellungsperspektive-weiterdenken-potenziale-der-neujustierung-von-leistungsbewertung-in-der-wissenschaft.
- Altenstädter, Lara / Wegrzyn, Eva (2024): Invisibility of female scientists in the German media, Papers of the 4th Canadian International Conference on Gender & Women's Studies 2024, online unter: https://imrjournal.info/proceedings/, S. 1-10.

Literaturverzeichnis

- Beaufaÿs, Sandra (2003). Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. transcript Verlag.
- Boyce, Tammy & Kitzinger, Jenny (2008). Promoting women scientists in the media: the role of SET organisations and their science media communicators. Cardiff University. https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/17533/1/ report_4_boyce.pdf [letzter Zugriff 28.12.2023].
- Braunisch, Lena / Wegrzyn, Eva (2024): Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialoge über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume, Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Nr. 54/2024, online unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/ Netzwerk_FGF_Journal_54_Webfassung_klein.pdf [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Budrikis, Zoe (2020). Growing citation gender gap. Nature Review Physics 2, 346. https://doi.org/10.1038/s42254-020-0207-3 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2019, November). Grundsatzpapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Wissenschaftskommunikation. Berlin.
- Bundesverband Hochschulkommunikation e. V. (2019). Hochschulkommunikation. Strategisch. Professionell. Glaubwürdig. https://www.duz-special.de/media/

baf43cd48414beeb49d9c0f10c201bffdc160028/d1ff59261a57f0ee7d78f87b29b6d88304ae8970.pdf [letzter Zugriff 28.03.2023].

- Doran, George T. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. Management review, 70(11), S. 35-36.
- Eckes, Thomas (2008). Geschlechterstereotype. Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 178–189.
- European Commission (2004). Gender and excellence in the making: minimizing gender bias in the definition and measurement of scientific excellence. Office for Official Publ. of the European Communities
- Friedrichsmeier, Andreas & Fürst, Silke (2012). Neue Governance als Wettbewerb um Sichtbarkeit: Zur veränderten Dynamik der Öffentlichkeits- und Medienorientierung von Hochschulen. Die Hochschule,21(2), S. 46–64.
- Ganju, Aruna/Mahajan, Uma V./Kemeny, Hanna/Frankel, H. Gregory/Benzil, Deborah L. (2021). Slow progress in the visibility of women in neurosurgery in the United States: opportunity for improvement. Neurosurgical Focus, 50 (3), E10. https://doi.org/10.3171/2020.12.FOCUS20919 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Guschke, Bontu (2023). The persistence of sexism and racism at universities: exploring the imperceptibility and unspeakability of workplace harassment and discrimination in academia. Copenhagen Business School. PhD Series No. 06.2023. https://doi.org/10.22439/phd.06.2023 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Kirchhoff, Susanne (2019). Metaphern-, Frame- und Diskursanalysen. In: Dorer, Johanna , Hipfl, Brigitte, Geiger, Brigitte & Ratkovic, Viktorija (Hrsg.), Handbuch Medien und Geschlecht: Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung. Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20712-0 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Klammer, Ute / Jochimsen, Maren A. / Wegrzyn, Eva / Braunisch, Lena / Vomlela, Chantal /Altenstädter, Lara (i. E.): Sichtbarkeit und Anerkennung von Wissenschaftlerinnen stärken: Erkenntnisse aus dem Projekt EXENKO. In: Rathke, Julia/Milker, Lena/Knuth-Herzig, Katja/Zern-Breuer, Rubina (Hrsg): Sichtbarkeit weiblicher wissenschaftlicher Leistung im Fokus
- Koenig, Matthias (2023). Zur Reform der Forschungsbewertung: Initiativen und Perspektiven. Beiträge zur Hochschulforschung, 45(2), S. 92–98.
- Kortendiek, Beate, Mense, Lisa, Beaufaÿs, Sandra, Bünnig, Jenny, Hendrix, Ulla, Herrmann, Jeremia, Mauer, Heike & Niegel, Jennifer (Hrsg.). (2021). Jahrbuch Geschlechterbezogene Hochschulforschung. Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6711670 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Lerchenmüller, Carolin, Schmallenbach, Leo & Lerchenmüller, Marc J. (2021, 8. Oktober). "Gender Publication Gap" 2020 größer geworden. https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086 [letzter Zugriff 28.03.2023].
- Metz-Göckel, Sigrid (2016): Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau - In: Erziehungswissenschaft 27 (2016) 53, S. 31-41.
- Moore, Samuel, Neylon, Cameron, Paul Eve, Martin, O´Donnell, Daniel P. & Pattinson, Damian (2017). “Excellence R Us”: university research and the fetishisation of excellence.

Palgrave Communications 3, Artikel 16105. https://doi.org/10.1057/palcomms.2016.105 [letzter Zugriff 07.04.2025].

- Niemi, Mari K. & Pitkänen, Ville (2017). Gendered use of experts in the media: Analysis of the gender gap in Finnish news journalism. Public Understanding of Science, 26(3), S. 355–368. https://doi.org/10.1177/0963662515621470 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- O'Connor, Pat & Barnard, Sarah (2021). Problematising Excellence as a Legitimating Discourse. In P. O'Connor, K. White (Hrsg.), Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education. Palgrave Macmillan, S. 47-69. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_3 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Paulitz, Tanja & Braukmann, Stephanie (2020). Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie. Beiträge zur Hochschulforschung, 42(4), S. 30–49.
- Prommer, Elizabeth & Linke, Christine (2019). Ausgeblendet. Frauen im deutschen Film und Fernsehen. Köln: Halem Verlag
- Przytulla, Nicole V. (2021). Exzellent inklusiv. Deutsche Hochschulen zwischen meritokratischer Ideologie und inklusivem Anspruch. Beltz Juventa.
- Reimer, Maike, Witte, Johanna, Lenz, Thorsten & Banschbach, Volker (2021). Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). https://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/ Publikationen/Sonstige_Publikationen/studie-b2_buwin.pdf [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Schiebinger, Londa & Klinge, Ineke (2015). Gendered innovation in health and medicine. Gender, 7(2), S. 29-50. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452079 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Schimank, Uwe (2018). Leistung und Meritokratie in der Moderne. In Sabine Reh & Norbert Ricken (Hrsg.), Leistung als Paradigma. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 19–42.
- Siggener Kreis (2021). Siggener Impulse. Bilder in der Wissenschaftskommunikation. Online: https://www.bundesverband-hochschulkommunikation.de/fileadmin/user_upload/ projekte/siggener-kreis/Siggener-Impuls-Bilder_2021_Final_0215.pdf [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Steinke, Jocelyn (2013). Portrayals of Female Scientists in the Mass Media. In: Valdivia, Angharad N. (Hrsg.), The International Encyclopedia of Media Studies, S. 1–18. https://doi.org/10.1002/9781444361506.wbiems070 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Vomlela, Chantal (2024): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Gleichstellung in der Hochschulkommunikation. blog interdisziplinäre geschlechterforschung, Netzwerk FGF NRW. 03.12.2024, https://www.gender-blog.de/beitrag/zwischen-anspruch-und-wirklichkeit/show [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Wissenschaftsrat (2021). Wissenschaftskommunikation. Positionspapier. Online https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9367-21.pdf?__blob=publicationFile&v=13 [letzter Zugriff 07.04.2025].
- Witzel, Andreas (2000): The Problem-centered Interview. In: Forum Qualitative. Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1 (1). http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/1132/2520 [letzter Zugriff 07.04.2025].

Anhang 1: Liste der geführten Interviews

Die nachfolgende anonymisierte Tabelle fasst die berufliche Funktion, das Geschlecht (w=weiblich, m=männlich) und ggf. die Fachzugehörigkeit der interviewten Personen zusammen:

1. Prof_w_1: Informatik
2. Prof_w_2: Informatik
3. Prof_w_3: Informatik
4. Prof_w_4: Betriebswirtschaftslehre
5. Prof_w_5: Betriebswirtschaftslehre
6. Prof_w_6: Informatik
7. Prof_w_7: Betriebswirtschaftslehre
8. Prof_w_8: Betriebswirtschaftslehre
9. Prof_w_9: Elektrotechnik
10. Prof_w_10: Volkswirtschaftslehre
11. Prof_w_11: Volkswirtschaftslehre
12. Prof_w_12: Wirtschaftswissenschaften
13. Prof_w_13: Gesundheitswissenschaften
14. Prof_w_14: Wirtschaftswissenschaften

15. Postdoc_m_1: Elektrotechnik
16. Postdoc_m_2: Physik
17. Postdoc_m_3: Elektrotechnik
18. Postdoc_m_4: Elektrotechnik
19. Postdoc_m_5: Elektrotechnik
20. Postdoc_m_6: Elektrotechnik
21. Postdoc-WiWi-m-7: Elektrotechnik

22. Postdoc_w_1: Informatik
23. Postdoc_w_2: Elektrotechnik
24. Postdoc_w_3: Elektrotechnik
25. Postdoc_w_4: Elektrotechnik
26. Postdoc_w_5: Elektrotechnik
27. Postdoc_w_6: Elektrotechnik
28. Postdoc_w_7: Volkswirtschaftslehre
29. Postdoc_w_8: Physik
30. Postdoc_w_9: Betriebswirtschaftslehre
31. Postdoc_w_10: Wirtschaftswissenschaften
32. Postdoc_w_11: Wirtschaftswissenschaften
33. Postdoc_w_12: Wirtschaftswissenschaften
34. Postdoc_w_13: Wirtschaftswissenschaften
35. Postdoc_w_14: Informatik

36. AHS_w-1: Redakteurin
37. AHS_w-2: Redakteurin
38. AHS_w-3: Leitung
39. AHS_w-4: Redakteurin
40. AHS_m-1: Leitung
41. AHS_m-2: Leitung

42. AHS-m-3: Leitung
43. AHS-m-4: Redakteur
44. AHS-m-5: Redakteur
45. AHS-m-6: Leitung

46. Gleichstellung-1: Gleichstellungsbeauftragte
47. Diversity Management-1: Referentin
48. Diversity-Management-2: Referentin
49. Gleichstellung-2: Gleichstellungsbeauftragte
50. Diversity-Management-3: Leitung
51. Gleichstellung 3: Gleichstellungsbeauftragte
52. Diversity-Management-4: Referentin

Anhang 2: Interviewleitfäden

a) Interviewleitfaden für die Gruppe der Akteur*innen für Hochschulkommunikation

Einführung

Mein Name ist … und ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs- und Praxistransfer-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um mit uns Ihre Sichtweisen und Erfahrungen zu teilen. Wir würden das Gespräch gerne aufnehmen und verschriftlichen, um es damit für Forschungszwecke besser auswerten zu können. Bei der Auswertung werden Angaben, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen – wie etwa der konkrete Arbeits- und Fachbereich, Ihre Hochschule etc. – anonymisiert oder entsprechende Detailbeschreibungen weggelassen. Haben Sie hierzu noch Fragen oder Anmerkungen? Wenn Sie einverstanden sind, würde ich das Aufnahmegerät jetzt starten.

Start der Aufnahme, Skizze des Vorhabens

Wie bereits im Anschreiben / Telefongespräch angerissen, geht es im Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ darum, zu erkunden, *erstens*, welche Bedeutung für Sie die Frage der *Sichtbarkeit* einer Forschungspersönlichkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaftscommunity hat und zweitens, welche Rolle dabei die so genannte „wissenschaftliche Exzellenz / Bestenauslese“ spielt.

Warming up

1. Mich interessiert zunächst der Weg zu Ihrem jetzigen Arbeitsfeld. Können Sie mir etwas zu Ihrem fachlichen Hintergrund und Ihrer aktuellen Tätigkeit erzählen? D. h. Wie sieht ihr beruflicher Alltag aus? Was ist Ihr Kerngeschäft als Mitarbeiter im Dezernat Presse und Kommunikation?
2. Wo liegt in Ihren Augen der Unterschied zwischen Hochschul- und Wissenschaftskommunikation?
3. Welche Entwicklungen / Veränderungen in diesen Bereichen haben Sie in den letzten Jahren (auch aufgrund digitaler Technologien und sozialer Medien) beobachtet?

Feldspezifische Aspekte zu Gender und Diversity

4. Im Kontext der Forschung zu Gender, Diversity und Gleichstellung ist es ein Novum, die Perspektiven der Personen aus Hochschulkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit auf

Geschlechter- und Diversityfragen zu erfassen. Welchen Stellenwert spielen diese Aspekte, also Gender und Diversity, in Ihrem beruflichen Alltag?
    - Welche Rolle spielen Gender und Diversity bei der internen, externen und digitalen Kommunikation der [Name Hochschule]?
5. Inwiefern unterscheidet sich aus Ihrer Sicht die mediale bzw. öffentliche Wahrnehmung von in der Wissenschaft tätigen Frauen bzw. Männern?
6. Inwiefern unterscheidet sich aus Ihrer Sicht die Repräsentanz in Sprache und Bildgebung von in der Wissenschaft tätigen Frauen und Männern?
7. Was sind aus Ihrer Sicht Erklärungen dafür?
8. Wie würden Sie die Zusammenarbeit zur [Bereich Gender & Diversity] und zur Gleichstellungsbeauftragten beschreiben? Von welchen Erfahrungen können Sie berichten?

Exzellenzverständnis und bisherige Handlungsstrategien der Sichtbarmachung

9. Was sind Ihre Erfahrungen, wenn es darum geht, Wissenschaftler*innen als Expert*innen für ihr Fach in der medialen Öffentlichkeit zu gewinnen? (Nachfrage: Warum diese Personen?)
10. Auf welche Art und Weise stellen Sie bisher Wissenschaftler*innen in der Öffentlichkeit dar?
11. Gibt es bestimmte Kriterien? Nach welchen Kriterien werden Wissenschaftler*innen/Themen und Artikel öffentlich sichtbar gemacht? (Ergänzung)
12. Gibt es Schwerpunkte in der Hochschulkommunikation? Wie werden diese festgelegt? (Ergänzung)
13. Wer ist Ihrer Meinung nach am sichtbarsten? Gab es in den letzten Jahren Veränderungen? (Ergänzung)
14. Wie ist das Verständnis von eine*r exzellenten Wissenschaftler*in innerhalb der Hochschulkommunikation? (Ergänzung)
15. Was ist Ihr persönliches Verständnis von einer exzellenten Wissenschaftler*in, was macht diese Person aus?
16. Wie können exzellente Wissenschaftler***innen*** von Akteur*innen der Hochschulkommunikation in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden?
17. In den letzten Jahren haben im Zuge der Digitalisierung die neuen Medien / sozialen Medien an Bedeutung gewonnen. Welche Bedeutung haben soziale Medien heutzutage für wissenschaftliche Karrieren bzw. für die Sichtbarkeit von Forscher*innenpersönlichkeiten?
18. Welche Rolle spielen dabei digitale Medien? Welche sind Ihrer Erfahrung nach besonders relevant?
19. Wie definieren Sie *für sich persönlich* wissenschaftliche Exzellenz?
20. Wo sehen Sie die Potentiale aber auch Schwachstellen der Art und Weise wie Exzellenz und wissenschaftliche Leistung wahrgenommen und bewertet werden?
21. Wie kommen, Ihrer Einschätzung nach, exzellente Leistungen zustande?

Empfehlungen

22. Was würden Sie (promovierten) Wissenschaftler*innen am Beginn Ihrer Karriere raten, um in der Öffentlichkeit sichtbar zu werden? Was wären aus Ihrer Sicht die klassischen Do's und Don'ts?
23. Was würden Sie Kolleg*innen aus Ihrem Feld raten, die Schwierigkeiten haben, exzellente Frauen als solche zu erkennen und in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen?

Abschluss

Welche Aspekte zum Projektthema sind Ihnen wichtig, die hier durch uns nicht abgefragt wurden, die Ihnen aber am Herzen liegen?

b) Interviewleitfaden für die Gruppe der Professorinnen

Mein Name ist … und ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs- und Praxistransfer-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um mit uns Ihre Sichtweisen und Erfahrungen zu teilen. Wir würden das Gespräch gerne aufnehmen und verschriftlichen, um es damit für Forschungszwecke besser auswerten zu können. Bei der Auswertung werden Angaben, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen – wie etwa der konkrete Arbeits- und Fachbereich, Ihre Hochschule etc. – anonymisiert oder entsprechende Detailbeschreibungen weggelassen. Haben Sie hierzu noch Fragen oder Anmerkungen? Wenn Sie einverstanden sind, würde ich das Aufnahmegerät jetzt starten.

Start der Aufnahme, Skizze des Vorhabens

Wie bereits im Anschreiben / Telefongespräch umrissen, geht es im Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ darum, zu erkunden, *erstens*, welche Bedeutung für Sie die Frage der *Sichtbarkeit* einer Forschungspersönlichkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaft hat und zweitens, welche Rolle dabei die so genannte „wissenschaftliche Exzellenz/ Bestenauslese“ spielt.

Drei Blöcke: Berufsbiografische Aspekte; Bedeutung von Sichtbarkeit; Perspektiven zum Exzellenzbegriff

Wir adressieren Sie als etablierte Professorin, die bereits im Wissenschaftssystem angekommen ist, die Erfahrungen hat, die verschiedene Funktionen schon übernommen hat. Und da würde ich gerne mit der Frage starten, wie Sie letztlich fachlich und persönlich dahin gekommen sind, wo Sie heute beruflich stehen.

<u>Berufsbiografische Aspekte</u>

1. Wie sind Sie fachlich und persönlich dahin gekommen, wo Sie heute beruflich stehen?
2. Was war leicht, was schwer auf dem Weg?
3. Was würden Sie promovierten Kolleginnen raten, die den Wunsch haben, Professorin zu werden, wie sie ihren Weg zum Ziel am besten gestalten? Was würden sie rückblickend wieder so machen, was anders?
4. Was wollen Sie beruflich, innerhalb ihrer Position als Professorin, erreichen? Was ist das Ziel bzw. was sind die Ziele?
5. Wie möchten Sie den Weg zum Ziel gestalten – also welche Schritte, Strategien etc. versuchen Sie zu nutzen, um Ihre Ziele zu erreichen?
6. Welche Hürden/Schwierigkeiten/Herausforderungen erwarten Sie?

<u>Wissenschaftliche Karrieren und die Bedeutung von Sichtbarkeit</u>

7. Welche Bedeutung spielt „Sichtbarkeit“ für Sie einerseits innerhalb Ihres Faches, andererseits außerhalb?
   Können Sie mir *Beispiele* nennen?
8. Was ist überhaupt Sichtbarkeit? Was steckt dahinter? Was stellt dieses „außen“ für Sie persönlich dar? (Wirtschaft, Politik und Gesellschaft?
   Wie würden Sie Ihre persönliche Sichtbarkeit in ihrem Fach- bzw. Forschungszweig einschätzen?
   Worin stellt sich für Sie persönlich „Sichtbarkeit“ dar? oder: Woran würden Sie diese bemessen? Können Sie mir *Beispiele* nennen?

<u>Strategien zur Sichtbarkeit</u>

9. Welche Wege gehen/ nutzen Sie bisher, um Ihren wissenschaftlichen Beitrag zu Forschung/Lehre/Transfer sichtbar zu machen? Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?
10. Welche Rolle schreiben Sie dabei den sozialen Medien zu? Welche Erfahrungen haben Sie hier gemacht?
11. Welche Erfahrungen haben Sie mit Akteur*innen der Hochschulkommunikation gemacht, wie z.B. Pressestellen? Was wünschen Sie sich hier?

Genderdimensionen

12. Bestehen Ihrer Erfahrung nach Unterschiede oder auch Gemeinsamkeiten im Hinblick auf die Sichtbarkeit von Frauen und Männern *innerhalb* der Wissenschaft?
    Können Sie mir *Beispiele* nennen?
13. Unterscheidet sich Ihrer Erfahrung nach die Wahrnehmung von in der Wissenschaft tätigen Frauen bzw. Männern? Also einerseits innerhalb der Wissenschaft selbst und andererseits außerhalb akademischer Zusammenhänge?
    Können Sie mir *Beispiele* nennen?

Perspektiven zum Exzellenzbegriff

14. Was oder wer gilt in Ihrer Fachdisziplin als exzellent? Was zählt als außerordentliche oder solide Leistung?
15. Was verbirgt sich hinter den Kriterien gängigen Kriterien der objektiven Leistungsmessung? Was wird damit assoziiert?
16. Wie definieren Sie *für sich persönlich* wissenschaftliche Exzellenz? Jenseits der gängigen Kriterien?
17. Wo sehen Sie die Potentiale und/oder Schwachstellen der Art und Weise, wie Exzellenz und wissenschaftliche Leistung wahrgenommen und bewertet werden, sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch außerhalb?

Verbindung von Sichtbarkeit und Exzellenz

18. Wie hängen Ihrer Einschätzung nach Sichtbarkeit und Exzellenz/ zu den Besten zu gehören zusammen? Inwiefern ist die Zuschreibung von Exzellenz und die Zuordnung zu den Besten an „Sichtbarkeit“ gekoppelt?

Abschluss

19. Welche Aspekte zum Projektthema sind Ihnen wichtig, die hier durch uns nicht abgefragt wurden, die Ihnen aber am Herzen liegen?

c) Interviewleitfaden für die Gruppe der Postdocs

Einführung

Mein Name ist … und ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs- und Praxistransfer-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um mit uns Ihre Sichtweisen und Erfahrungen zu teilen. Wir würden das Gespräch gerne aufnehmen und verschriftlichen, um es damit für Forschungszwecke besser auswerten zu können. Bei der Auswertung werden Angaben, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen – wie etwa der konkrete Arbeits- und Fachbereich, Ihre Hochschule etc. – anonymisiert oder

entsprechende Detailbeschreibungen weggelassen. Haben Sie hierzu noch Fragen oder Anmerkungen? Wenn Sie einverstanden sind, würde ich das Aufnahmegerät jetzt starten.

Start der Aufnahme, Skizze des Vorhabens

Wie bereits im Anschreiben / Telefongespräch umrissen, geht es im Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ darum, zu erkunden, *erstens*, welche Bedeutung für Sie die Frage der *Sichtbarkeit* einer Forschungspersönlichkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaft hat und zweitens, welche Rolle dabei die so genannte „wissenschaftliche Exzellenz/ Bestenauslese“ spielt.

Berufsbiografische Aspekte

1. Wie sind Sie fachlich und persönlich dahin gekommen, wo Sie heute beruflich stehen?
2. Was wollen Sie beruflich erreichen? Was ist das Ziel bzw. was sind die Ziele?
3. Wie möchten Sie den Weg zum Ziel gestalten – also welche Schritte, Strategien etc. versuchen Sie zu nutzen, um Ihre Ziele zu erreichen?
4. Welche Hürden/Schwierigkeiten/Herausforderungen erwarten Sie?

Wissenschaftliche Karrieren und die Bedeutung von Sichtbarkeit

5. Was bedeutet *für Sie* im Allgemeinen eine erfolgreiche Karriere in Ihrer Fachdisziplin?
6. Wie würden Sie Ihre persönliche Sichtbarkeit in ihrem Fach- bzw. Forschungszweig einschätzen?
   Worin stellt sich für Sie persönlich „Sichtbarkeit“ dar? oder: Woran würden Sie diese bemessen? Können Sie mir *Beispiele* nennen?
7. [Allgemein:] Wie gestaltet sich in Ihrer Fachdisziplin eine erfolgreiche Karriere – vor allem innerhalb der Wissenschaft?
   Können Sie mir *Beispiele* nennen?
8. Welche Bedeutung spielt dabei die „Sichtbarkeit“ einerseits innerhalb Ihres Fachs, andererseits außerhalb, d. h. in akademischen Zusammenhängen allgemein, in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft?
   Können Sie mir *Beispiele* nennen?

9. [[ggf. rausnehmen, wenn oben beantwortet: Wo und auf welche Weise sind **Sie** bereits mit ihren wissenschaftlichen Leistungen oder auch einer anderen Sache erfolgreich sichtbar geworden? Also in akademischen Zusammenhängen und/oder außerhalb, d. h. in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, etc.? Haben Sie bestimmte Prioritäten gesetzt?]]

Strategien zur Sichtbarkeit

10. Welche Wege gehen/ nutzen Sie bisher, um Ihren wissenschaftlichen Beitrag zu Forschung/Lehre/Transfer sichtbar zu machen? Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?
    [Zu Sichtbarkeit über Nachfragen sowohl auf die Sichtbarkeit in der Scientific Community (Bsp. Konferenzen, Publikationen, Projekte) als auch auf die öffentliche Sichtbarkeit (Transfer, ÖA) zu sprechen kommen]

11. Welche Erfahrungen haben Sie mit Akteur*innen der Hochschulkommunikation gemacht?

Genderdimensionen

12. Bestehen Ihrer Erfahrung nach Unterschiede oder auch Gemeinsamkeiten im Hinblick auf die Sichtbarkeit von Frauen und Männern *innerhalb* der Wissenschaft?
    Können Sie mir *Beispiele* nennen?
13. Unterscheidet sich Ihrer Erfahrung nach die Wahrnehmung von in der Wissenschaft tätigen Frauen bzw. Männern? Also einerseits innerhalb der Wissenschaft selbst und andererseits

außerhalb akademischer Zusammenhänge?
Können Sie mir *Beispiele* nennen?

Perspektiven zum Exzellenzbegriff

14. Was oder wer gilt in Ihrer Fachdisziplin als exzellent?
15. Was zählt als außerordentliche oder solide Leistung?
16. Wie definieren Sie *für sich persönlich* wissenschaftliche Exzellenz?
17. Wie wird Exzellenz in Ihrer Fachdisziplin honoriert?
18. Wo sehen Sie die Potentiale und/oder Schwachstellen der Art und Weise, wie Exzellenz und wissenschaftliche Leistung wahrgenommen und bewertet werden, sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch außerhalb?
19. Wie kommen, Ihrer Einschätzung nach, exzellente Leistungen zustande?

Verbindung Sichtbarkeit Exzellenz

20. Wie hängen Ihrer Einschätzung nach Sichtbarkeit und Exzellenz/ zu den Besten zu gehören zusammen? Inwiefern ist die Zuschreibung von Exzellenz und die Zuordnung zu den Besten an „Sichtbarkeit“ gekoppelt?

Abschluss

21. Welche Aspekte zum Projektthema sind Ihnen wichtig, die hier durch uns nicht abgefragt wurden, die Ihnen aber am Herzen liegen?

d) Interviewleitfaden für Gleichstellungsbeauftragte

Vielen Dank, dass Sie sich heute die Zeit nehmen, um mit uns über den Zusammenhang von Sichtbarkeit von Forschungspersönlichkeiten in der Wissenschaft, Exzellenzzuschreibungen und Gender zu sprechen. Sie sind Gleichstellungsbeauftragte der [Universität/Hochschule XY]. Wir sprechen Sie damit als Expertin auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern an. Durch Ihre Arbeit haben Sie viele Einblicke in hochschulische Prozesse gewinnen können, über die wir gerne in diesem Gespräch mehr erfahren möchten.

Wir haben die Fragen in drei Blöcke untergliedert. Es geht los mit Fragen an Sie als Person, dann auch in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte; im Anschluss, dann der Block Sichtbarkeit und dann das Themenfeld der wissenschaftlichen Exzellenz.

Fragen an die Person

a. Können Sie mir bitte zum Einstieg etwas zu Ihrer Person sagen und was ihren fachlichen und persönlichen Werdegang auszeichnet? Wie sind Sie fachlich und persönlich dahin gekommen wo Sie heute beruflich stehen?
b. Inwiefern haben sich Ihre Ziele im Laufe Ihrer beruflichen Laufbahn verändert?

Fragen zum Aufgabenfeld als Gleichstellungsbeauftragte

a. Was zeichnet für Sie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aus? Was ist Ihr ‚Kerngeschäft‘? Was sind die **Ziele**?
b. Welche **Handlungsspielräume** und **Gestaltungsmöglichkeiten** haben Sie und Ihre Kolleginnen in Ihrem Bereich?
c. Inwiefern arbeiten Sie als Gleichstellungsbeauftragte mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zusammen?

d. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?

Sichtbarkeit

e. Wie stellt sich das Thema „Sichtbarkeit von Frauen“ in der Wissenschaft und an der Hochschule aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten?
   - Z. B. im Hinblick auf die Gremienarbeit
   - Hochschulleitung
   - in der Zusammenarbeit mit den Dekanen und Dekaninnen
   - Können Sie auch etwas zur Sichtbarkeit von Frauen in den Bereichen Gremienarbeit, Rektorat oder halt als auch in Ihrer Zusammenarbeit mit den Dekanen, Dekaninnen sagen?

f. Welche Bedeutung hat das Thema Sichtbarkeit für Personen in der Promotions- und Postdoc-Phase aus Sicht der Gleichstellung?

g. In den letzten Jahren haben im Zuge der Digitalisierung die neuen Medien / sozialen Medien an Bedeutung gewonnen. Welche Bedeutung haben soziale Medien heutzutage für wissenschaftliche Karrieren?

h. Welche Rolle spielen Ihrer Erfahrung nach die Akteur*innen der Hochschulkommunikation für die Art und Weise, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, hier insbesondere Wissenschaftlerinnen, und Ihre Leistung wahrgenommen werden? Einerseits innerhalb und andererseits außerhalb der Wissenschaft?

i. Welchen Einfluss können *Sie* auf die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Wissenschaft wie auch anderen gesellschaftlichen Bereichen nehmen?

Genderdimensionen

a. Bestehen Ihrer Erfahrung nach Unterschiede oder auch Gemeinsamkeiten im Hinblick auf die Sichtbarkeit von Frauen und Männern innerhalb der Wissenschaft?
   Können Sie mir Beispiele nennen?

b. Unterscheidet sich Ihrer Erfahrung nach die Wahrnehmung von in der Wissenschaft tätigen Frauen bzw. Männern? Also einerseits innerhalb der Wissenschaft selbst und andererseits außerhalb akademischer Zusammenhänge?
   Können Sie mir *Beispiele* nennen?

Exzellenz

a. Wie stellt sich das Thema wissenschaftliche Exzellenz aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten dar und wo und wie ist das Thema in Ihrem Arbeitsalltag präsent?

b. Nach welchen Kriterien wird Exzellenz bemessen? (allgemein gesprochen)

c. Wie werden Exzellenzkriterien für die Leistungsmessung, z. B. in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, ausgehandelt?
   - Auswahl von Professor*innen / Berufungskommissionen? Wie ist Ihre Rolle dabei?
   - Wie werden z.B. Leistungszulagen von Professor*innen ausgehandelt? Gibt es da schon Leistungskataloge? Wer ist daran beteiligt?
   - Exzellenzbegriff des Rektorats
   - Exzellenzbegriff der einzelnen Fakultäten?
   - Wie werden eigentlich Exzellenz-Kriterien von wem, auf welche Weise, in welchen Kontexten ausgehandelt? Wenn es darum geht, irgendwie vielleicht Leistungszulagen auszuhandeln zum Beispiel. Wie geschieht das konkret? Und was wird dann hinzugezogen?

d. Auf welche Weise werden Exzellenzkriterien für die Leistungsmessung an Ihrer Hochschule/ in Ihren Arbeitszusammenhängen ausgehandelt? Wie transparent geschieht dies?
e. Nehmen Sie eine Vielfalt von ggf. auch untereinander abweichenden/sich widersprechenden/konfliktbehafteten Exzellenzbegriffen innerhalb der Hochschule wahr?
   - Exzellenzbegriff des Rektorats
   - Exzellenzbegriff der einzelnen Fakultäten?
   - Können Sie mir sagen, inwieweit sich der Exzellenz-Begriff des Rektorats unterscheidet von jenem der einzelnen Fakultäten und wie da das Gespräch miteinander ist?
f. Wo sehen Sie Potenziale und Schwachstellen für Gleichstellungspolitik in der Art und Weise, wie Exzellenz und wissenschaftliche Leistungen wahrgenommen und bewertet werden?

Verbindung von Sichtbarkeit und Exzellenz

Wie hängen Ihrer Einschätzung nach Sichtbarkeit und Exzellenz/ zu den Besten zu gehören zusammen? Inwiefern ist die Zuschreibung von Exzellenz und die Zuordnung zu den Besten an „Sichtbarkeit“ gekoppelt?

Abschluss

Welche Aspekte zum Projektthema sind Ihnen wichtig, die hier durch uns nicht abgefragt wurden, die Ihnen aber am Herzen liegen?