



Prof. Dr. Ute Klammer  
Eva Wegrzyn, M.A.

# Der Gender Visibility Gap in der Wissenschaft: Positionen, Akteur\*innen, Handlungsoptionen

17.10.2023, Vortragsreihe IFiF-Impulse, online

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Offen im Denken



EXENKO



## **Teil 1: Einführung**

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

## **Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse**

3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation

## **Fazit und Diskussion**



# Teil I: Einführung

# 1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst

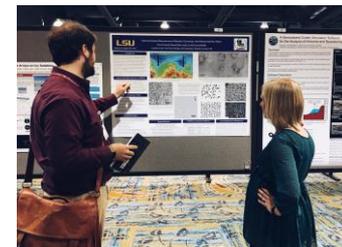
## Hohe Bedeutung der **Fachcommunity**

- Veröffentlichungen in Fachjournals, Sammelwerken, Monografien etc.
- Präsentation der eigenen Arbeit auf Konferenzen
- Erweiterung und Pflege von (informellen) Netzwerken



## **Wissenschaftskommunikation** (Transfer in die Gesellschaft)

- Bereitstellung allgemeinverständlicher Forschungsergebnisse für die Öffentlichkeit: Innovation, gesellschaftlicher Mehrwert und Anwendungsbezug
- Zunehmendes Interesse der Öffentlichkeit an öffentlich finanzierter Forschung



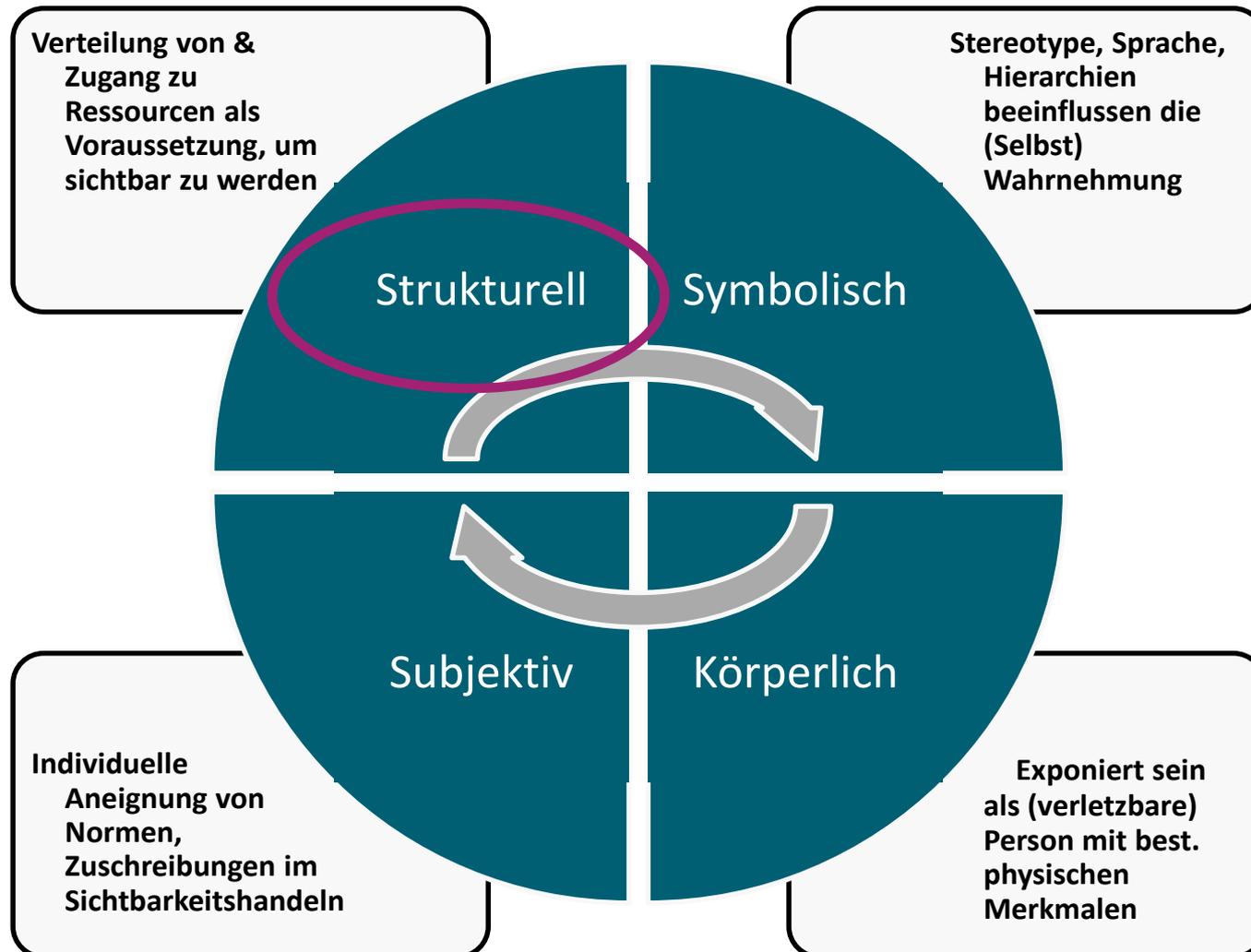
➤ **Imperativ der Sichtbarkeit?** (Angermüller 2010)



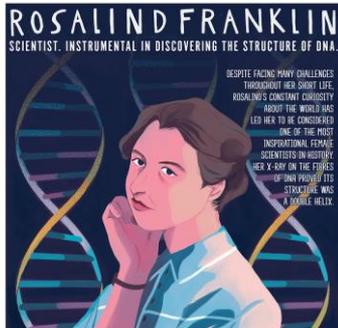


Welche Bedeutung hat  
dabei das Geschlecht?

# Die vielschichtige Kategorie **Geschlecht** im Diskurs um Sichtbarkeit



# Historisch gewachsene Strukturen: Frauen in der Wissenschaft

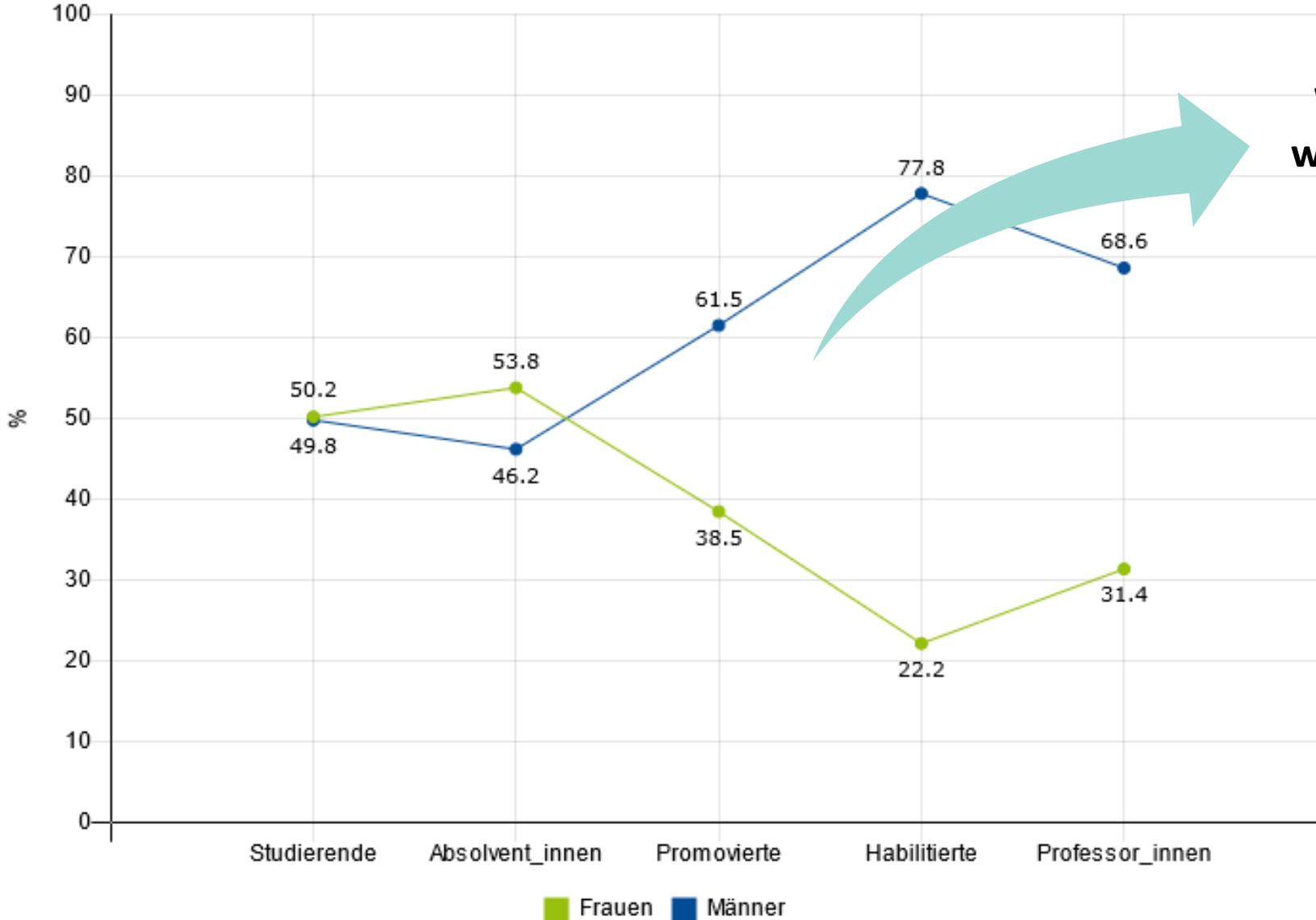


- Wissenschaftssystem hat sich über Jahrhunderte unter der Exklusion von Frauen entwickelt
- Beiträge von Frauen wurden lange nicht als solche wahrgenommen oder gänzlich in Frage gestellt
- Bild der idealen wissenschaftlichen Persönlichkeit ist daher bis heute überwiegend männlich konnotiert



(Acker 1990; Kahlert 2015; Miller et al. 2018)

# Worin sich Strukturen zeigen (I): Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an Hochschulen über alle Fächer in NRW 2021



**Wer kann wie sichtbar werden?**

Quelle: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

# Worin sich Strukturen zeigen (II): Gender Gaps in der Wissenschaft



- **Gender Gap in der W-Besoldung**  
(Kortendiek et al. 2021)
- **Gender Care Gap**  
(Metz-Göckel 2016; King & Fredrickson 2020; Morgan et al. 2021; Cohen Miller 2022)
- **Gender Publication/ Citation Gap**  
(Ialuna et al. 2023; Lerchenmüller et al. 2021; Budrikis 2020; Franzen 2018)
  - Männer als Autoren in Fachpublikationen stärker repräsentiert als Frauen (European Commission 2021)
  - Zunahme des Frauenanteils in Autor\*innenteams bei gleichzeitig gleichbleibend niedrigem Anteil weiblicher Einzelautoren an den Artikeln in europäischen politikwissenschaftlichen Zeitschriften (Hagemann 2022)
- **Gender Award Gap** (Halling et al. 2022)





## Politikberatung: Frauenanteile in ausgewählten wissenschaftlichen Beiräten in Deutschland

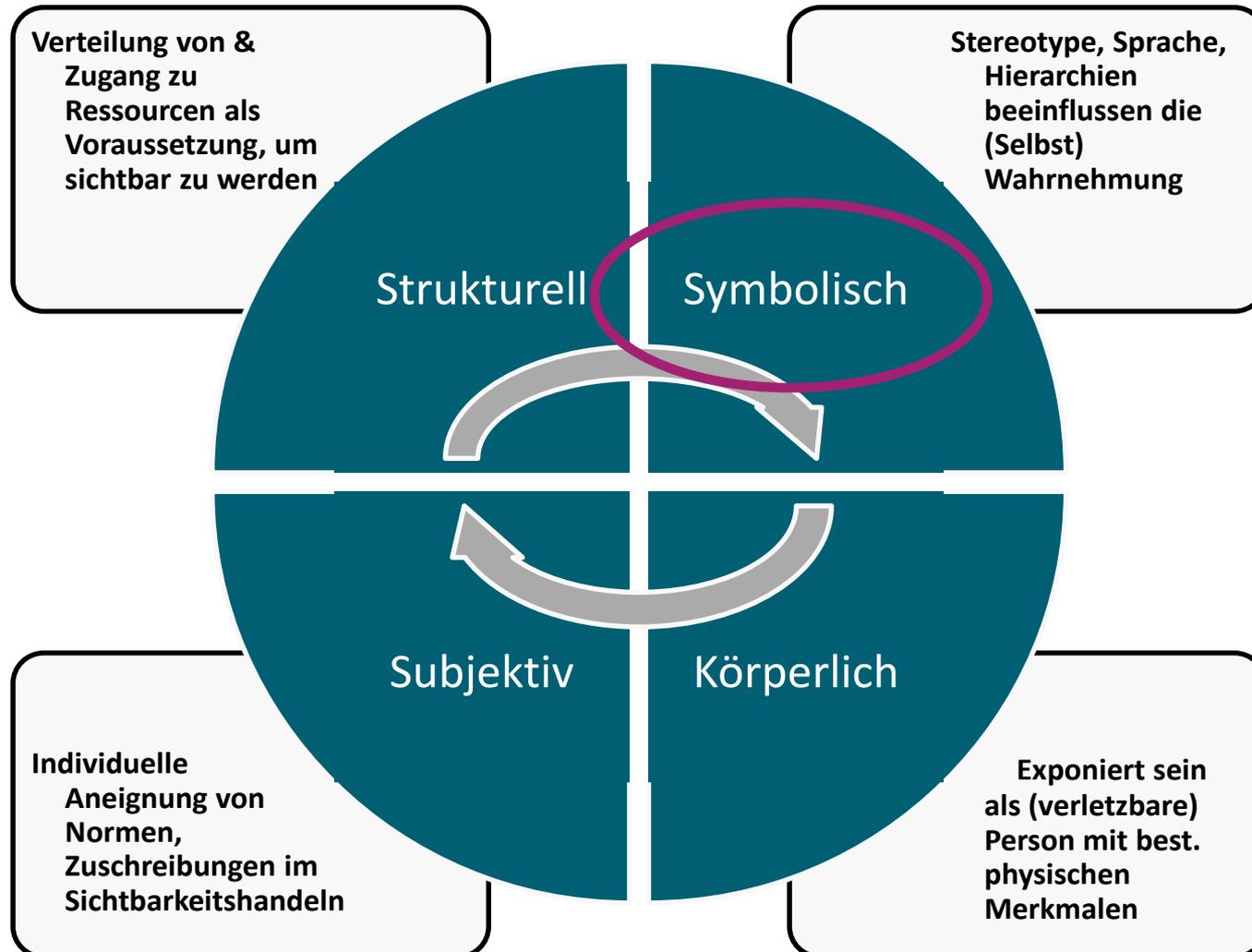
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen: 14 %
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: 15%
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: 40%
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen: 63% (DIW, 2020)



## Audiovisuelle Medien:

- Frauen werden in Info-Formaten seltener als Expertin angesprochen (Prommer & Linke 2019, siehe auch Buchcover rechts)

# Die vielschichtige Kategorie **Geschlecht** im Diskurs um Sichtbarkeit



# Symbolische Dimension der historisch gewachsenen Strukturen: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz



Quelle: Van den Brink (2015: 199; © Isabelle Dinter)



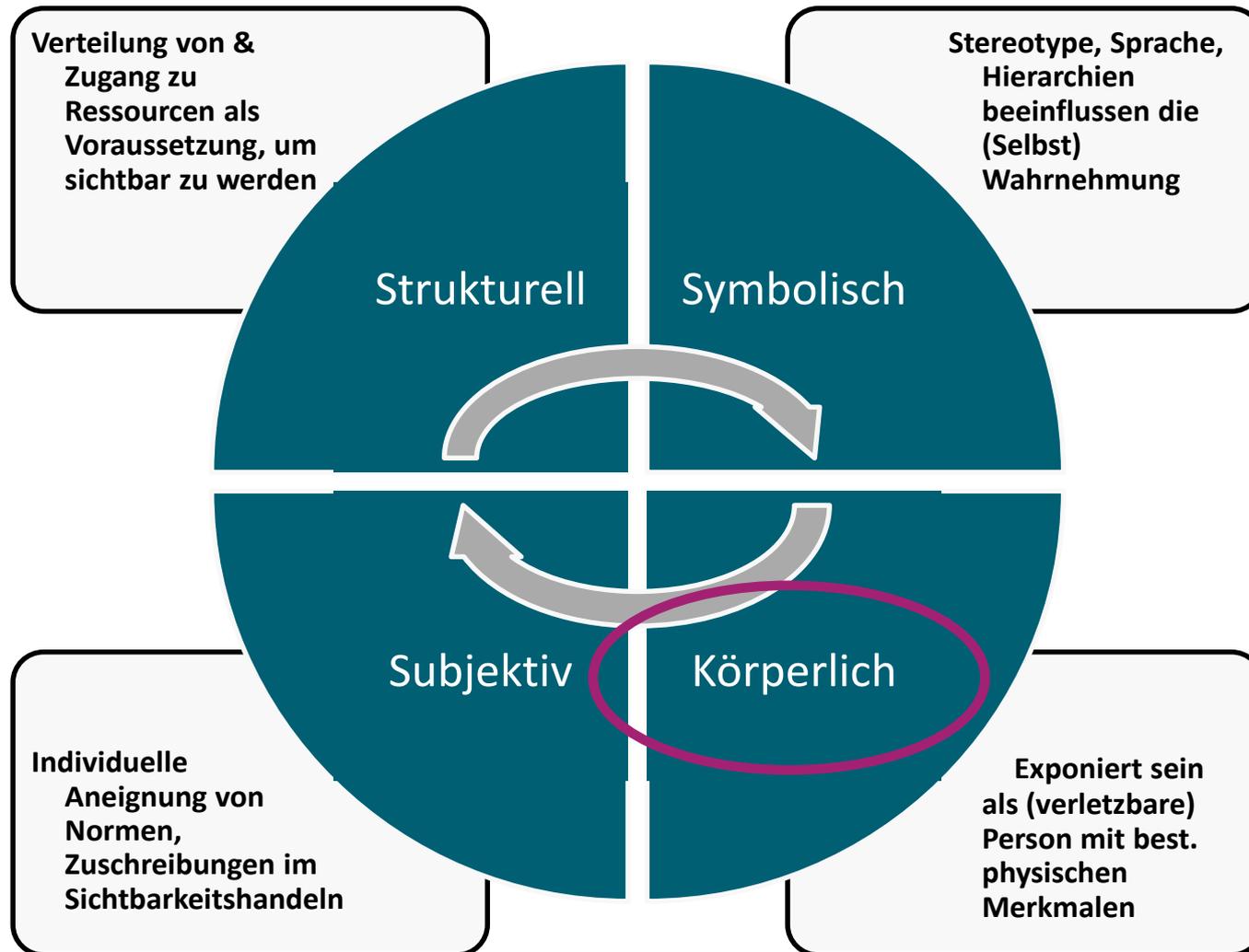
- Studie zum Gleichstellungswissen und – handeln von Professor\*innen (2015-2019)
- Wahrnehmung deutlicher Geschlechterunterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Karrierechancen und Antriebsmomente
- Zum Teil stereotype Geschlechterbilder
- Gleichstellung wird als in Konflikt stehend mit der Norm der „Bestenauswahl“ betrachtet

## Exzellenz & Bestenauswahl:

weitgehend unhinterfragte Konzepte, korrelieren aber mit **Sichtbarkeit** in der Wissenschaft



# Die vielschichtige Kategorie **Geschlecht** im Diskurs um Sichtbarkeit





- Frauen laufen im Netz Gefahr, misogyn angegriffen und in ihrer psychischen und körperlichen Integrität bedroht zu werden
- „Frauen erfahren digitale Gewalt und Hate Speech – alleine weil sie im Netz sichtbar sind.“ (Frey 2020, S. 1)
- Die Datenlage zur Frage, wer aus welchem Grund und in welchem sozialen Feld von Gewalt im digitalen Raum betroffen ist, ist noch dünn (ebd., S. 10).



Regina Frey

## Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum

Eine qualitative Analyse der Erscheinungsformen, Betroffenheiten und Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte

Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung



- Sichtbarkeit: ein ‚Must have‘ ?!
  - ABER: Nicht jede forschende Person, die sichtbar wird, ist exzellent, und exzellente Leistungen, die unsichtbar bleiben, werden nicht als exzellent (an)erkannt.
- Geschlecht hat in diesem Zusammenhang eine vieldimensionale Wirkung
- Exzellenzzuschreibungen sind vergeschlechtlicht
  - UND: Exzellenz ist ein vielschichtiger und vager Begriff
- Gender Gaps verweisen auf: **Gender Visibility Gap**

A woman with dark curly hair, wearing a white lab coat and clear safety goggles, is focused on her work in a laboratory. She is looking down at something in her hands. The background is slightly blurred, showing laboratory equipment and a bright light source on the left.

# Teil II: Unsere Forschungsergebnisse

# Forschung- und Umsetzungsprojekt: „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ (EXENKO)

## **BMBF Förderlinie:**

Innovative Frauen im Fokus. Wissenschaftliche Leistungen und innovative Ideen von Frauen in der Gesellschaft sichtbar machen.

## **Fragestellung:**

Wie kann die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen gestärkt werden?

## **Akteur\*innengruppen im Fokus**

Postdocs und Juniorprofessor\*innen (A)  
Akteur\*innen der Hochschulkommunikation (B)  
Professorinnen (im System etablierte Vorbilder) (C)

## **Mehr Infos unter:**

[www.exzellenz-entdecken.de](http://www.exzellenz-entdecken.de) sowie  
<https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/projekte/exenko/>

## **Laufzeit:**

01.11.2021-31.10.2024

## **Team:**

Ute Klammer  
Maren Jochimsen  
Eva Wegrzyn  
Lara Altenstädter  
Lena Braunisch  
Chantal Vomlela

## **Ehemalige:**

Anja Mallat  
Silvie Haarmann

## **Partnerhochschulen:**

Univ. Duisburg-Essen  
RWTH Aachen  
Universität zu Köln  
Hochschule Ruhr West

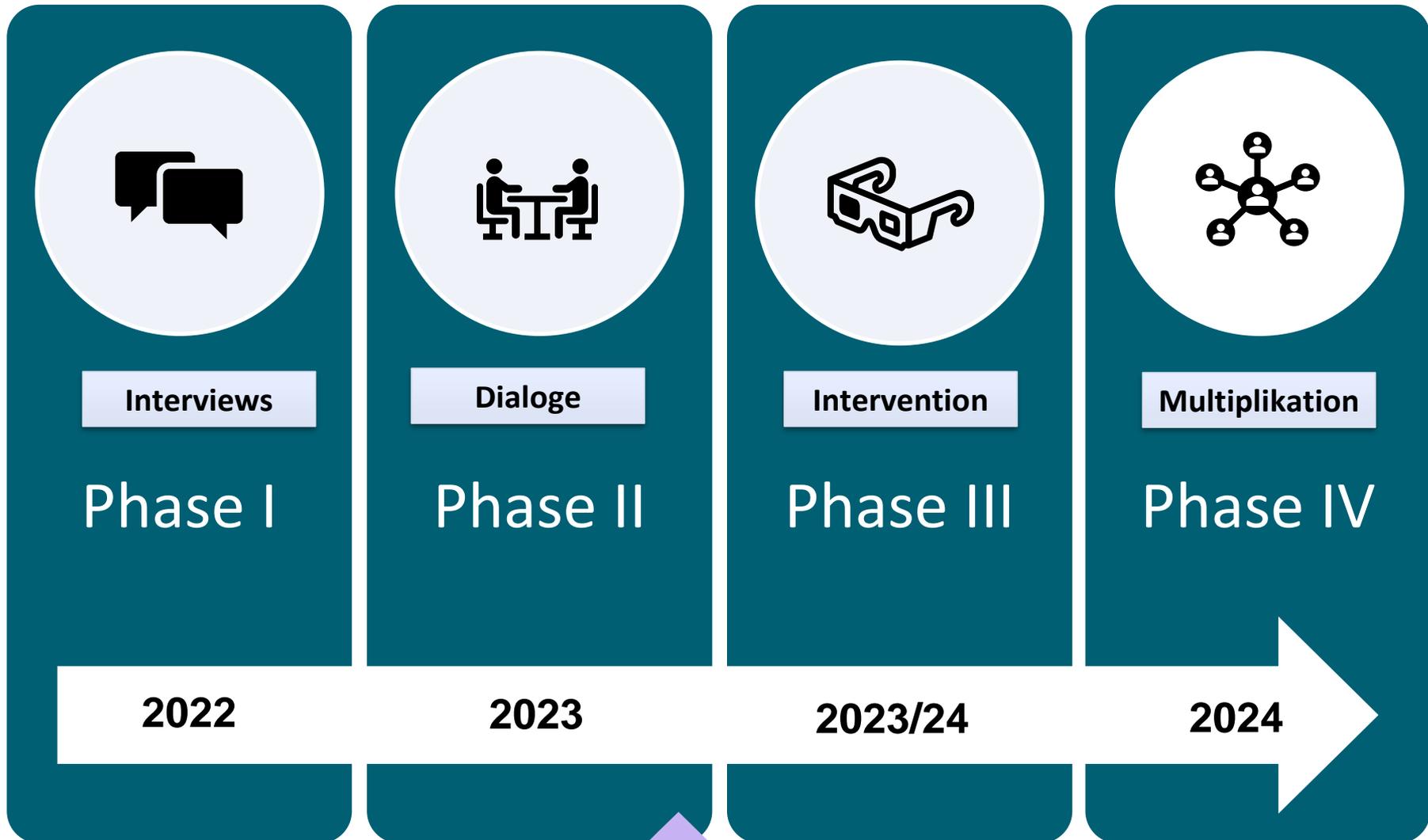


GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Projektlauf





- 52 leitfadengestützte Interviews mit
  - Postdocs (m/w),
  - Professorinnen,
  - Hochschulkommunikator\*innen
  - Akteur\*innen aus Gender & Diversity
- Fächergruppen: MINT sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo)
- Themen im Leitfaden: u. a. Definition von und Erfahrungen mit Sichtbarkeit, Exzellenzverständnis, Wahrnehmung von Frauen und Männern in der Wissenschaft





## Teil 1: Einführung

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

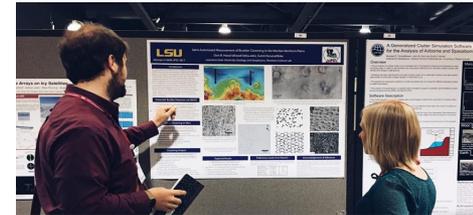
## Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse mit **Fokus auf Wissenschaftskommunikation**

3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation
6. Fazit und Ausblick



## 1. (Nachwuchs)wissenschaftlerinnen:

qualitativ hochwertige Forschung **erzeugen** und innerhalb (und außerhalb) der Fachcommunity **darstellen** (um eine vertragliche und berufliche **Perspektive** in der Wissenschaft zu **sichern**)



## 2. Kommunikationsverantwortliche:

wissenschaftliche Leistung von Forschenden in Hochschule und Öffentlichkeit **vermitteln**





## Teil 1: Einführung

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

## Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse mit Fokus auf Wissenschaftskommunikation

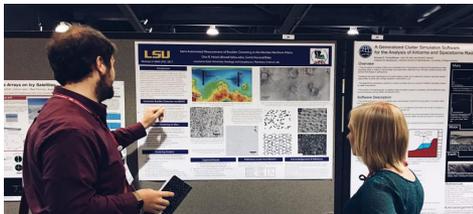
3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen 
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation

## Fazit und Diskussion



## Erwartungshaltung:

- **Qualität der Forschung** steht in der Wissenschaft und in der Wissenschaftskommunikation im Vordergrund
- Wissenschaftskommunikation **gewinnt zunehmend an Bedeutung** für Wissenschaftler\*innen
- Wissenschaftskommunikation bedarf einer gewissen **Performance**



## Offene Fragen:

- **Zwiespältige Sichtbarkeit** aufgrund der Erfahrung, oft zuerst als Repräsentantin einer bestimmten Gruppe (Frauen, Migrant\*innen, etc.) und dann erst in der Rolle als Wissenschaftlerin wahrgenommen zu werden
- **Benefit** für eigene Karriere in der Wissenschaft ist **unklar**
- **Unsicherheit** in Bezug auf die **eigene Leistung** und den **eigenen Status**: „Warum fragen die mich?“
- **Wie gehe ich vor** und wie stelle ich meine Person und meine Forschung über welches Medium angemessen dar?



## Postdoc

„Also alle sind sich irgendwie einig. Es ist wichtig, Wissenschaftskommunikation zu betreiben nach außen...“



„... aber in die Tat umsetzen sehe ich das nicht so viele [...] Das kann ich aber auch irgendwo nachvollziehen. Es müssen ja Prioritäten gesetzt werden. Also die Zeit, die ich dann investiere für so einen Vortrag, der mir nichts bringt, rein karrieretechnisch, könnte ich auch ein Paper schreiben.“ (Postdoc 14, Frau, MINT)

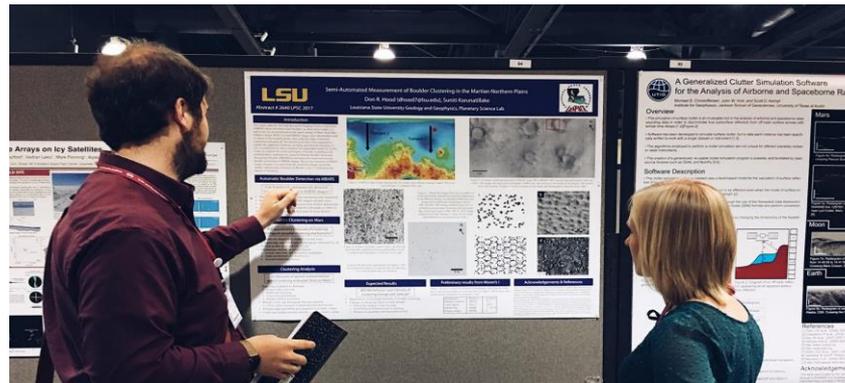
- Öffentliche Sichtbarkeit wird als zunehmend bedeutsam wahrgenommen: Es muss ‚irgendwie‘ gemacht werden...
- Es fehlen jedoch Zeit und Strukturen der Anerkennung
- Welche Sichtbarkeit ist notwendig, um als exzellent zu gelten? Und für wen?
- Ist Sichtbarkeit für Exzellenz in der Forschung überhaupt notwendig?



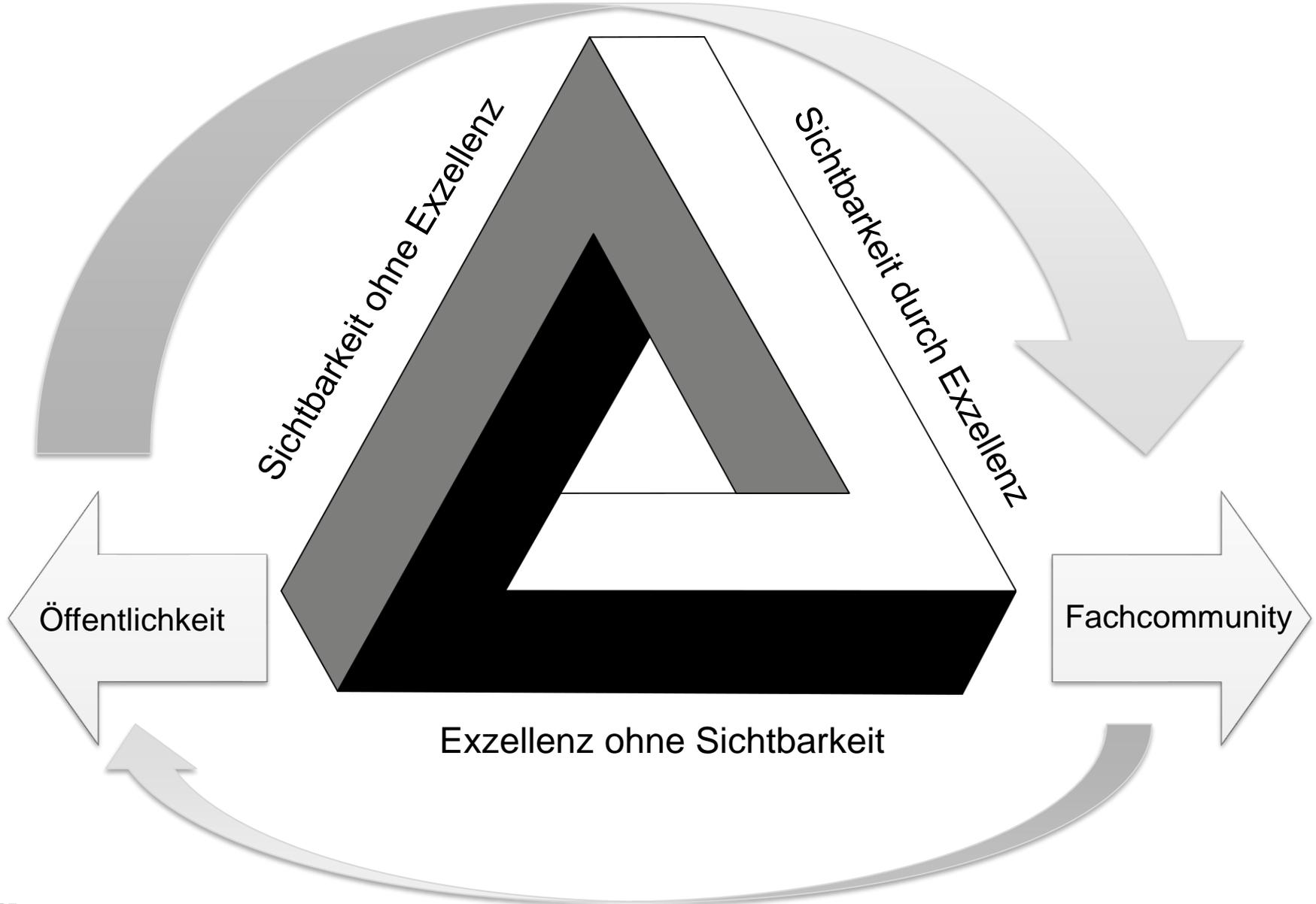
„Also man kann sicherlich nicht immer sagen irgendwie sozusagen, der Sichtbarste oder die Sichtbarste ist auch gleichzeitig die Exzellente.“

Nichtsdestotrotz, gerade in der akademischen Welt, so wie es jetzt momentan funktioniert, ist es halt schwierig exzellent zu sein, ohne sichtbar zu sein.“

(Postdoc 1, Frau, MINT)



# Das Sichtbarkeitsparadox im Spiegel von Exzellenzzuschreibungen



# Was bedeutet in Ihrer Fachdisziplin Exzellenz?



## Bezugnahme auf Sichtbarkeit in der Fachcommunity:



„Leute, die am höchsten publizieren, also in sehr hoch gerankten Journals.“ (Postdoc, Frau 7, WiSo)



„Man muss im Grunde gute Forschung machen. Das heißt also, man muss hochkarätige Paper veröffentlichen, ja.“ (Postdoc, Mann 6, MINT)



„Das bedeutet meine Arbeit wird zitiert. Leute werden meinen Namen kennenlernen und dann kann ich [...] kollaborieren und meine Arbeit weitermachen.“ (Postdoc Frau 3, MINT)

**KEINE Bezugnahme auf Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit.**



- *Inflationärer gebraucht, Exzellenz = „das neue gut/befriedigend“  
(Postdoc 9, Frau, WiSo)*
- *„Ich finde das total schlimm, (lacht) so diesen Begriff, der Exzellenz, weil ich zum Beispiel halt eben nicht exzellent war, ich war auf der Hauptschule, also bin ich kein exzellenter Typ. [...]“  
(Postdoc 2, Mann, MINT)*
- *„Also wenn du interdisziplinär bist und eine Frau, würde ich behaupten, bist du eh ausgeschlossen aus diesem Exzellenzbegriff.“ (Professorin 1, MINT)*
- *„Also, man hat ja nicht nur die Leistung, die sozusagen im Arbeitskontext zählt, sondern entsprechend auch Care-Arbeit etc., die ja auch eine Leistung sind. Das heißt, ich glaube der Leistungsbegriff müsste angepasst werden, um dann die Leistung hinsichtlich Exzellenz messen zu können.“ (Postdoc, Frau 1, MINT)*

# Wie würden Sie „Exzellenz“ für sich persönlich definieren?



„Erstens einen Forschungsbereich, der was Gutes macht. Der das Leben der Leute besser oder einfacher.“ (Postdoc, Frau 3, MINT)



„Also um exzellent zu sein in unserem Bereich, sollte man auch Wissen weitergeben wollen. Sprich, eine Art [...] Role Model [...]“  
(Postdoc, Frau 7, WiSo)



„Also wenn du dich an einem Forschungsthema festbeißt und du erkennst, da gibt es eine Lücke [...]“ (Prof Frau 1, MINT)



## Teil 1: Einführung

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

## Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse mit Fokus auf Wissenschaftskommunikation

3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation



## Fazit und Diskussion



## (Erwartungs)haltung:

- Thema "**Gender und Diversity**" sei von hoher öffentlicher und persönlicher **Relevanz**
- Notwendigkeit, **Gleichstellungsfragen aktiv zu fördern**: „Nichts geschieht von allein“ – auch in der Wissenschaftskommunikation
- Notwendigkeit, **journalistische Kriterien und Inhalte** zu beachten
- Redaktionen aus Print, Funk, TV und Online sollten **vielfältige Expert\*innen** ansprechen
- Hauptsächlich **Informationsfluss** erfolgt **vonseiten der Wissenschaftler\*innen** an die Kommunikationsverantwortlichen





Leitung der  
Komm.  
Abteilung

*"Ich denke, die universitäre Kommunikation ist selektiv. Sie kann verstärken und unterdrücken, Themen unterdrücken. Sowohl in der internen Kommunikation als auch in der externen Kommunikation [...]"*



*... Dennoch kann sie keine Welten erschaffen, weil sie sehr, sehr abhängig von der Universitätsleitung ist [...] Aber die eigentliche Aufgabe ist es, Themen gegen andere Themen zu stellen."*



- **Zuständigkeit** für geschlechtergerechte Sichtbarmachung?
- Spannungsfeld zwischen **Repräsentation** und **Konstruktion der Realität**
- Redaktionen der öffentlichen Medien sind „**effizienzgetrieben**“, greifen auf bewährte Kontakte zurück



- **Klare Zuständigkeiten** zwischen Wissenschaftler\*innen und Kommunikationsverantwortlichen (Bring- vs. Holfunktion von Informationen)
- **Stärkere Strukturierung** der Hochschul- und Wissenschaftskommunikation & gendersensible Reflexion bisheriger Handlungspraktiken
- **Medien- & Kommunikationstraining:** Inhalte mediengerecht formulieren, Umgang mit Journalist\*innen und Formaten



### Reflexion von und Auseinandersetzung mit

- eigenen **Kommunikationszielen**
- der **Anschlussfähigkeit** des eigenen Forschungsgebiets:  
**Relevanz** für breite Öffentlichkeit
- verfügbaren **Zeitressourcen**
- **Folgen** von breiterer Sichtbarkeit (z. B. soziale Medien als „Fluch und Segen zugleich“; sexistische digitale Gewalt und Sexist Hatespeech)
- **Ressourcen und Hilfe:** Erfahrene Kolleg\*innen, Netzwerke, Medientrainings, um komprimiert zu lernen, u. a. wie man Forschung allgemeinverständlich vermittelt

**Empowerment von Wissenschaftlerinnen**



## Teil 1: Einführung

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

## Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse mit Fokus auf Wissenschaftskommunikation

3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. **Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation**



## Fazit und Diskussion



„Und ich glaube, dieses Selbstmonitoring und diese Selbstreflexion, die ist total wichtig für eine Hochschulkommunikation [...] Es [liegt auch] an der Kommunikation [...] auch die **gleichwertigen Adjektive** für **gleiche Leistung** zu bringen und die gleichwertige Beschreibung, weil das ist was, das wissen wir alle, das passiert noch nicht. Das passiert in Letter of Recommendations noch nicht. Das passiert auch im Presseartikeln nicht.“

(Gleichstellungsbeauftragte 2)

Männer würden „immer noch den Ticken besser dargestellt“, etwa als „Koryphäe“, Frauen hingegen als „sehr gut“ (ebd.)

**GLEICH:STELLUNG**

**Koryphäe, die**  
Wortart: Substantiv, feminin



## Impulse:

- Potenzielle **Verzerrungen in der Wahrnehmung und Darstellung** von Wissenschaftlerinnen reflektieren
- **Gezielte Ansprache** von Wissenschaftlerinnen
- Gestaltungsspielräume für eine geschlechtergerechte Darstellung bewusst nutzen:  
**Kommunikationsverantwortliche sind „Gatekeeper“** durch ihre Reichweite

## Offene Fragen:

- Wie können **strukturierte Wege der Kommunikation über Gleichstellungsanliegen** innerhalb der Hochschule geschaffen werden?
- Inwiefern können **geschlechtersensible Kriterien** für die Auswahl von kommunikationswürdigen Beiträgen festgelegt werden?



## Teil 1: Einführung

1. Was Sichtbarkeit im Kontext Wissenschaft umfasst
2. Welche Bedeutung hat dabei das Geschlecht?
  - Historisch gewachsene Strukturen
  - Die symbolische Ebene: Zuschreibungen von Leistung & Exzellenz

## Teil 2: Unsere Forschungsergebnisse

3. Sichtbar sein und sichtbar werden – die Positionen der Wissenschaftler:innen
4. Sichtbar machen – die Positionen der Hochschulkommunikation
5. Impulse & offene Fragen im Bereich Gender & Diversity für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskommunikation

**Fazit und Diskussion**





- Sichtbarkeit in der Wissenschaft ist vielschichtig: Fachcommunity - Gesellschaft
- Sichtbarkeit hat im Hinblick auf Geschlecht strukturelle, symbolische, körperliche und subjektive Dimensionen
- Es gilt daher, auf institutioneller Ebene Gender- und Gleichstellungswissen fördern und für diese Vielschichtigkeit zu sensibilisieren.
- Dabei sollten auch die Kriterien für „Exzellenz“ reflektiert und überdacht werden.



- Im Hinblick auf Sichtbar-werden und Sichtbar-machen haben Forschende & Akteur\*innen der Hochschulkommunikation unterschiedliche Bedingungen und Handlungsspielräume.
- Wissenschaftlerinnen sollten die Herausforderungen der Wissenschaftskommunikation selbstbewusst annehmen, sich Unterstützung bei Kommunikationsexpert\*innen suchen, ggf. Kommunikationstrainings einfordern und im Dialog mit der Hochschulkommunikation eigene Wege zur gesellschaftlichen Sichtbarkeit erproben.
- Akteur\*innen der Hochschulkommunikation sollten sich gendersensible Handlungsrountinen erarbeiten und proaktiv Wissenschaftlerinnen ansprechen.

## Fazit 3/3: Bedingungen einer geschlechtergerechten Sichtbarkeit

„Positive gendergerechte Sichtbarkeit ist erreicht, wenn Wissenschaftler\*innen unabhängig von ihrem (binären) Geschlecht, aber auch ihrer (sozialen) Herkunft, lediglich aufgrund ihrer Expertise angefragt, für hochwertige Stellen angesprochen oder wissenschaftlich und öffentlich zitiert werden und mit ihrem Portfolio auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt sind.“

(Prautsch, Rathke, Knuth-Herzig, Zern-Breuer 2022, Projekt SPARK)



Eine geschlechtergerechte Sichtbarkeit ist erreicht, wenn Wissenschaftler\*innen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Lebensleistung, die durch die jeweiligen Kontextbedingungen geprägt ist (z. B. Geschlecht in Verbindung mit soziokultureller Herkunft) „aufgrund ihrer Expertise angefragt, für hochwertige Stellen angesprochen oder wissenschaftlich und öffentlich zitiert werden und mit ihrem Portfolio auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt sind.“



## Team:

Ute Klammer (Projektleitung)  
Maren Jochimsen (Projektleitung)  
Eva Wegrzyn (wiss. Mitarbeiterin)  
Lara Altenstädter (wiss. Mitarbeiterin)  
Lena Braunsch (wiss. Hilfskraft)  
Chantal Vomlela (wiss. Hilfskraft)

## Ehemalige:

Anja Mallat (wiss. Mitarbeiterin bis 08/2023)  
Silvie Haarmann (wiss. Hilfskraft bis 06/2023)

## Kontakt:

[eva.wegrzyn@uni-due.de](mailto:eva.wegrzyn@uni-due.de)  
[lara.altenstaedter@uni-due.de](mailto:lara.altenstaedter@uni-due.de)

Mehr Infos unter:  
[www.exzellenz-entdecken.de](http://www.exzellenz-entdecken.de)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Angermüller, J (2010): Wissenschaft zählen. Regieren im digitalen Panopticon. *Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft. Sonderheft 25: Sichtbarkeitsregime. Überwachung, Sicherheit und Privatheit im 21. Jahrhundert*, 174–190.

Budrikis, Z. (2020): Growing citation gender gap. *Nature Review Physics* 2(346). <https://doi.org/10.1038/s42254-020-0207-3>

Cohen Miller A., Izenkova Z. (2022): Motherhood in Academia during the COVID-19 Pandemic: An International Online Photovoice Study Addressing Issues of Equity and Inclusion in Higher Education. *Innov High Educ.*; 47(5), 813-835. <https://doi: 10.1007/s10755-022-09605-w>

DIW (2020): In der Politikberatung und in den Medien sind Ökonominnen noch zu selten vertreten. Interview mit Katharina Wrohlich, *DIW Wochenbericht 25 / 2020*, S. 461, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.791841.de/20-25-2.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791841.de/20-25-2.pdf) [Zugriff: 01.10.2023]

European Commission/Directorate-General for Research and Innovation (2021): *She Figures 2021. Gender in research and innovation Statistics and indicators*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> [Zugriff: 01.10.2023]

Franzen, M. (2018): Matthäus schlägt Matilda Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. *WZB-Mitteilungen* 161, 31–33. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21482.pdf> [Zugriff: 01.10.2023]



Frey, R. (2020): Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum. Eine qualitative Analyse der Erscheinungsformen, Betroffenheiten und Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte. Expertise für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227376/a0d6b56cbdc1add76d0c7c7589b8db73/frey-regina-geschlecht-und-gewalt-im-digitalen-raum-eine-qualitative-analyse-der-erscheinungsformen-betroffenheiten-und-handlungsmoeglichkeiten-unter-beruecksichtigung-intersektionaler-aspekte-data.pdf> [Zugriff: 01.10.2023]

Goyanes, M.; Demeter, M.; Grané, A.; Tóth, T. ; Gil de Zúñiga, H. (2023): Research Patterns in Communication (2009.2019): Testing female representation and productivity differences, within the most cited authors and the field. In: Scientometrics 128, 137-156. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04575-4>.

Hagemann, S. (2022): Why does gender inequality in academic publishing persist? Lessons and recommendations, European Union Politics 23(4), 729-740. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14651165221120773>

Ialuna, F.; Pfaff, N.; Preusche, Z.; Schwittek, J.; Wagner, K. (2023): Gender-Publication-Gap als Thema in der universitären Gleichstellungsarbeit. Befunde, offene Fragen und Maßnahmen - In: Erziehungswissenschaft 34 (2023) 66, 49-59, [https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26900/pdf/ErzWiss\\_2023\\_66\\_ialuna\\_et\\_al\\_Gender-Publication-Gap.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26900/pdf/ErzWiss_2023_66_ialuna_et_al_Gender-Publication-Gap.pdf) [Zugriff: 01.10.2023]

Halling, T., Dreher, A., Mambrey, V., Marazia, C., Loerbroks, A. & Hansson, N. (2022): Prize trends in rheumatology: the Gender Award Gap. The Lancet Rheumatology, 4(10), e655–e656. [https://doi.org/10.1016/S2665-9913\(22\)00184-9](https://doi.org/10.1016/S2665-9913(22)00184-9)

Kahlert, H. (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, 37(3), 60–78. <https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2015-Kahlert.pdf> [Zugriff: 01.10.2023]



Klammer, U.; Altenstädter, L.; Petrova-Stoyanov, R.; Wegrzyn, E. (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

King, M. M., & Frederickson, M. E. (2021): The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/23780231211006977>

Lerchenmüller, C., Schmallenbach, L., Lerchenmüller, M. J. (2021): "Gender Publication Gap" 2020 größer geworden. <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086> [Zugriff: 01.10.2023]

Miller, D.I.; Nolla, K.M.; Eagly, A.H.; Uttal, D.H. (2018): The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89 (6), <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/cdev.13039>

Metz-Göckel, S. (2016): Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau, *Erziehungswissenschaft* 27 (53), 31-41. [https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12750/pdf/Erziehungswissenschaft\\_2016\\_53\\_Metz\\_Goeckel.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12750/pdf/Erziehungswissenschaft_2016_53_Metz_Goeckel.pdf) [Zugriff: 01.10.2023]

Morgan, A.C.; Way, S.F.; Hoefler, M.J.D.; Larremore, D.B.; Galesic, M.,; Clauset, A. (2021): The unequal impact of parenthood in academia. *Sci. Adv.* 7, <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abd1996>

Statistikportal (2023): Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start> [14.10.2023].



## **Folie 4 (u.a.)**

Zeitschriften: <https://data.blogs.bristol.ac.uk/academic-journals/>

Posterpräsentation: <https://lsuscienceblog.squarespace.com/blog/2017/7/25/10-tips-to-make-the-most-of-scientific-conferences>

Cover Geo Wissen: <https://www.presseportal.de/pm/128559/4878482>

## **Folie 7**

Einstein: [https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Featured\\_picture\\_candidates/Einstein\\_receiving\\_certificate\\_of\\_American\\_citizenship](https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Featured_picture_candidates/Einstein_receiving_certificate_of_American_citizenship)

Rosalind Franklin: <https://www.stemwomen.com/inspiring-women-in-stem-posters>

Katherine Jones: <https://www.nasa.gov/people-of-nasa/katherine-johnson-biography/>

Daniel Düsentrieb: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/mein-weg/daniel-duesentrieb-der-alles-erfinder-1434306.html>

Marie Curie: <https://ameliabloomer.wordpress.com/2017/03/17/nomination-marie-curie-2/>

**Folie 23 u.a.:** Hochschulkommunikation: <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/hochschulkommunikation/>

**Folie 40:** Koryphäe: [www.duden.de](http://www.duden.de)

**Folie 41 u.a.:** Gleichstellung: <https://www.uni-due.de/gleichstellung/>