

# Ist die wissenschaftliche Sichtbarkeit befristeter Wissenschaftlerinnen ein beruflicher oder gesellschaftlicher Wegbereiter?

Christina Prautsch, Rubina Zern-Breuer, Philipp Komaromi, Lena Milker

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Innerhalb und Außerhalb der Wissenschaft als (zunehmend) polarisierte Welten: Schlaglichter auf die Debatte zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft rund um #IchBinHanna«*

## Einleitung

Das vom BMBF geförderte Projekt SPARK – „Sichtbare Potentialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren“ hat sich zum Ziel gesetzt, bereits während seiner Laufzeit eine Erhöhung der Sichtbarkeit von den am Pilotprojekt teilnehmenden Wissenschaftlerinnen zu erreichen. Dafür wurden zunächst mit Expertinnen aus den Bereichen Genderforschung, Soziologie oder Wissenschaftskommunikation in der Form eines Design Sprints Ideen ausgearbeitet, was überhaupt positive Sichtbarkeit in der Wissenschaft bedeutet, welche Hindernisse mit der Sichtbarwerdung einhergehen und was man tun müsste, um Frauen in der Wissenschaft (un)sichtbar zu machen. Ein Design Sprint ist in diesem Sinn ein Workshop-Format, in dem ein kleines Team fokussiert und unter strikten Zeitvorgaben mit einer Vielzahl von Tools an der Lösung von Problemstellungen arbeitet (vgl. Poguntke 2018). Aus dem Design Sprint und der Literatur wurden Fragen für den SPARK Online-Survey entwickelt. Der Survey richtete sich an Wissenschaftlerinnen verschiedener Karrierestufen in Deutschland. Durch den Survey sollten nochmals die bereits erörterten Problemstellungen und Ideen in Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Sichtbarkeit in der Breite abgefragt werden. Zudem wurde anhand der Ergebnisse des Design Sprints ein Werkstattworkshop (inkl. viermonatiger begleiteter Praxisphase) für acht Wissenschaftlerinnen (Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Post Docs) entwickelt, welcher sie auf ihrem individuellen Weg der Sichtbarwerdung begleiten sollte. Hierbei zeigte sich, wie individuell Ziele und Wege der Sichtbarwerdung sein sollen und müssen, da die jeweiligen Werte der Wissenschaftlerinnen unterschiedlich sind. Außerdem ließ sich feststellen, dass ein erhebliches Hindernis der Sichtbarwerdung die mangelnde Zeit darstellt. Vor allem während der Vorlesungszeit war es für die Teilnehmerinnen schwer, Zeit für die Arbeit an ihrem Sichtbarkeitsprojekt zu finden. Die Ergebnisse aller Projektschritte wurden bei einem Transferworkshop Mitarbeitenden in der Hochschulkommunikation oder -gleichstellung vorgestellt und bei dem Abschlussworkshop auch einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Abbildung 1 visualisiert den groben Ablauf des Projekts mit den zuvor genannten wichtigsten Prozessschritten.



**Abbildung 1: Meilensteine im Projekt SPARK**

Die Fragestellung für die Ad-Hoc-Gruppe „Innerhalb und Außerhalb der Wissenschaft als (zunehmend) polarisierte Welten: Schlaglichter auf die Debatte zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft rund um #IchBinHanna“ des DGS-Kongress 2022 ergab sich sowohl aus dem Online-Survey als auch aus dem Rückgriff auf Literatur zur Motivationstheorie.

## Sichtbarkeit befristeter Wissenschaftlerinnen aus motivationstheoretischer Sicht: Theorie, Hypothesen und Methodik

### Literatur und Hypothesen

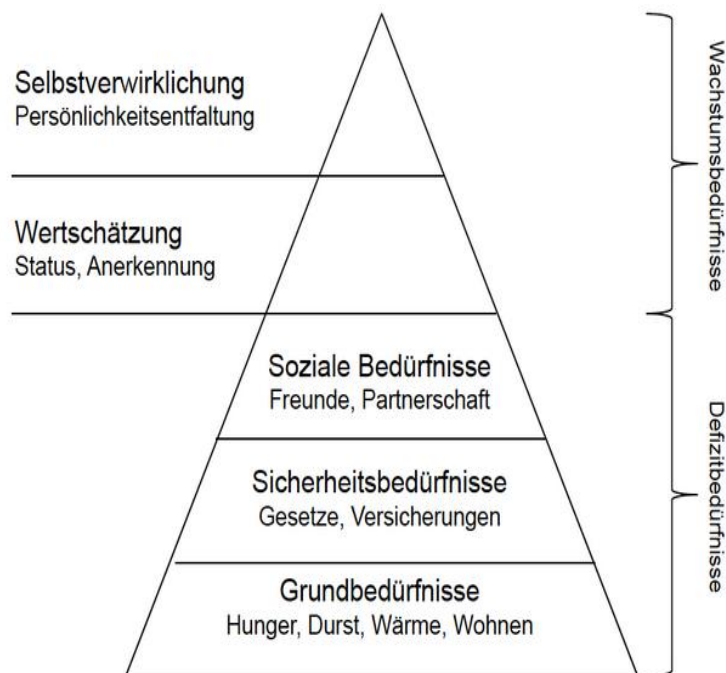
Frauen sind in ihrer wissenschaftlichen Karriere einem besonderen Druck v. a. auch durch strukturelle und hochschulpolitische Hürden ausgesetzt. Neben dem Gender Citation Gap verstärkt auch der Gender Gap bei der Self-Citation Rate die Sichtbarkeit weiblicher wissenschaftlicher Leistungen (vgl. Franzen 2018; King et al. 2017). Hinzu kommt, dass Frauen auch deutlich seltener als Erstautorinnen fungieren (vgl. Franzen 2018). Zu Bedenken gilt auch, dass Wissenschaftlerinnen ihre Ergebnisse weniger herausragend darstellen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Lerchenmüller et al. 2019). Gleichzeitig findet man bei ihnen häufiger das sog. „Impostor Syndrom“, was dazu führt, dass Frauen durch ihre überhöhten Zweifel an ihrer Expertise unsichtbarer bleiben (vgl. Sakulu 2011). Zudem müssen Frauen häufiger als Männer im wissenschaftlichen Betrieb die sog. „academic housework“ erledigen (vgl. Heijstra et al. 2017). Dies sind zumeist eher unsichtbare Tätigkeiten, welche somit die Sichtbarkeit in keiner Weise fördern. Auch außerhalb der Wissenschaft kann davon ausgegangen werden, dass männliche Sichtbarkeit im Arbeitskontext stärker gefördert, aber auch stärker von den Männern fokussiert wird, als es bei den Frauen der Fall ist (vgl. GDW-Studie 2020). Auf Seiten der Leitungsebene an Hochschulen ist bis heute zu verzeichnen, dass der Frauenanteil unter einem Viertel liegt (Centrum für Hochschulentwicklung, 2021). Selbst auf Ebene der Professor\*innen liegt der Frauenanteil nur marginal höher (vgl. GWK 2020). Die gläserne Decke ist demnach allgegenwärtig und ist keineswegs mit einer Berufung auf eine Professur passé. Sichtbarkeit, Netzwerke und die Beratung bez. mögliche weitere Karriereschritte von Seiten der Organisation wurden daher bereits vorgeschlagen (vgl. Wagner et al. 2021).

Plomteux und Oggolder stellten bereits in ihrer in Österreich durchgeführten und 2020 veröffentlichten qualitativen Studie die zunehmende Bedeutung der Sichtbarkeit im Wissenschaftsbetrieb heraus. Im Zuge der Ökonomisierung der Wissenschaft wird das positive Abschneiden in Evaluationen und somit das Bestehen von Leistungsvergleichen/der Erhalt des leistungsorientierten Entgeltes für die Karriere immer maßgeblicher. Durch diese Vorgehensweisen wird die vormals meist intrinsisch motivierte Sichtbarkeit von extrinsischen Anreizen überlagert, denn wer sichtbar ist, schneidet häufig bei den Vergleichen besser ab. Als zusätzlichen Faktor für die Bedeutsamkeit extrinsischer Anreize stellen Plomteux und Oggolder die Befristung heraus. Befristete (meist junge) Wissenschaftler\*innen sehen sich meist einer prekären ökonomischen Lage gegenüber. Um nach dem befristeten Vertrag

einen neuen Vertrag zu bekommen und somit finanziell abgesichert zu sein, spielen Evaluationen und Leistungsvergleiche eine noch bedeutendere Rolle als bei den unbefristeten Wissenschaftler\*innen. Folglich besteht auch ein höheres Angriffspotential für extrinsische Anreize zur Sichtbarwerdung (vgl. Plomteux und Oggolder 2020).

Bereits Maslow fand in seinem Werk über Motivation und Persönlichkeit heraus, dass neben den in seiner entwickelten Bedürfnishierarchie vorkommenden Bedürfnissen Wissenschaftler\*innen auch die Bedürfnisse nach Wissen und Verstehen in sich tragen. Gleichzeitig kann die Tätigkeit in der Wissenschaft aber auch der rein finanziellen Absicherung dienen (vgl. Maslow 1977).

Plomteux und Oggolder stellten in ihrer Studie heraus, dass die Sichtbarkeit von sich selbst als forschende Person und die Sichtbarkeit der eigenen Forschung unbestritten mit dem Wissenschaftsberuf einhergeht, sodass es den Forschenden auch Spaß macht und damit intrinsisch motiviert ist. Ist die finanzielle Absicherung jedoch nicht vorhanden, wird das Bedürfnis nach Wertschätzung nicht unbedingt wegen ihrer selbst Willen verfolgt, sondern um ökonomisch abgesichert zu sein. Damit einher geht meist ein hoher Druck auf die jeweilige Person (vgl. Plomteux und Oggolder 2020). Betrachtet man diese Erkenntnis zusammen mit der Bedürfnishierarchie von Maslow, lässt sich der Fehler im System leicht erkennen. Menschen, auf die die Bedürfnishierarchie nach Maslow zutrifft, verspüren vor dem Bedürfnis nach Wertschätzung zunächst ihre physiologischen Grundbedürfnisse. Danach streben sie nach Sicherheit. Anschließend versuchen sie, ihre sozialen Bedürfnisse zu befriedigen. Erst im Anschluss kann das Bedürfnis nach Wertschätzung verspürt werden. Nur wenn das jeweils niedrigste Bedürfnis zu einem hohen Maße erfüllt ist, wird dieses unwichtiger und man strebt das nächsthöhere Bedürfnis an. Maslow gibt in seinem Werk auch an, dass Menschen trotz dieser empfundenen Bedürfnishierarchie nicht immer dementsprechend handeln, sodass also Handlung und empfundenes Bedürfnis auseinanderfallen können (vgl. Maslow 1977).



**Abbildung 2: Maslows Bedürfnishierarchie**

Quelle: <https://www.repetico.de/card-61980546>

Es stellt sich daher die Frage, ob befristete Wissenschaftler\*innen – in dem hier vorliegenden Fall werden im Zuge der Datenlage ausschließlich Wissenschaftlerinnen untersucht – aufgrund des von außen erzeugten Drucks zur Sichtbarkeit zunächst versuchen in ihren Handlungen nach dem eigentlich höheren Bedürfnis der Wertschätzung zu streben, um aber ausschließlich ihr grundlegendes Bedürfnis nach ökonomischer Absicherung zu erreichen.

Es wurden auf Grundlage der Literatur folgende Hypothesen aufgestellt:

H1: Bei befristeten Wissenschaftlerinnen sind das Sicherheitsbedürfnis und das soziale Bedürfnis aufgrund der Befristung nicht erfüllt.

H2: Befristete Wissenschaftlerinnen stehen unter dem Druck, Anerkennung im Job zu erreichen trotz ökonomischer Unsicherheit.

H3: Befristete Wissenschaftlerinnen haben karrierebedingt andere Sichtbarkeitsziele als unbefristete Wissenschaftlerinnen.

H4: Befristete Wissenschaftlerinnen haben andere Unterstützungsbedarfe hinsichtlich ihrer Sichtbarwerdung als unbefristete Wissenschaftlerinnen.

## Methodischer Zugang und Operationalisierung

Der Feldzugang für den Online-Survey erfolgte über die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bukof) sowie über die jeweiligen Landeskonferenzen der Hochschulfrauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (LaKofs bzw. LaKoGs). Der Survey lief vom 22. April bis zum 17. Juni 2022. In diesem Zeitraum beantworteten 431 Teilnehmerinnen vollständig die 33 inhaltlichen Fragen. Die quantitative und qualitative Auswertung erfolgte zunächst mit Excel und MAXQDA. Da das Projekt SPARK ein sehr praxisorientiertes Projekt mit einer Laufzeit von einem Jahr ist, wurde sich zunächst auf eine deskriptive Auswertung beschränkt. Weitere Auswertungen mit SPSS werden in einem gesonderten Bericht über die Ergebnisse des Online-Surveys auf der SPARK-Homepage zu finden sein (<https://www.spark-speyer.de/>).

Die Bedürfnisse nach Maslow wurden wie folgt operationalisiert: Das nichterfüllte Sicherheitsbedürfnis wurde bei der Angabe angenommen, dass die befragte Person das Gefühl hat, auf Dauer nicht ökonomisch abgesichert zu sein. Das soziale Bedürfnis war nicht erfüllt, wenn angegeben wurde, dass man das Gefühl hat, das Sozialleben würde unter der Befristung leiden. Das Bedürfnis nach Wertschätzung wurde mit dem Wort Anerkennung operationalisiert. Die Bedürfnisse wurden nur bei befristet Beschäftigten über eine Likert-Skala abgefragt. Als Zustimmung wurde die Antworten der zwei höchsten Skalenwerte (Label 5 und 4) zusammengefasst, ebenso wurden als Ablehnung die Antworten der niedrigsten beiden Skalenwerte (Label 1 und 2) zusammengefasst.

Für H2 musste zum einen festgestellt werden, ob die Befragten überhaupt der Bedürfnishierarchie nach Maslow folgen oder individuell davon abweichen. Zum anderen muss gleichzeitig durch die Befristung das Sicherheitsbedürfnis nicht erfüllt sein. Weiterhin müssen sie der Meinung sein, dass Anerkennung durch Sichtbarkeit erreicht wird und sie müssen einen Druck zur Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community oder der eigenen Organisation verspüren.

Um H2 zu bestätigen, mussten die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen daher folgender Antwortkombination bezogen auf sich als Person zustimmen:

- Vorhandensein des Gefühls, durch Befristung auf Dauer nicht ökonomisch abgesichert zu sein
- Anerkennung im wissenschaftlichen Kontext benötigt Sichtbarkeit
- Wahrnehmung von Druck zur Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community ODER der eigenen Organisation

Zeitgleich musste folgende Aussage auf die eigene Person bezogen abgelehnt werden:

- Anerkennung im wissenschaftlichen Kontext ist wichtiger als finanzielle Absicherung und das Sozialleben.

Die notwendigen Fragen für H3 und H4 wurden jeweils von befristeten und unbefristeten Wissenschaftlerinnen beantwortet, sodass hier ein Vergleich möglich war. H3 wurde anhand der Frage zu den Zielen, welche die Wissenschaftlerinnen mit ihrer Sichtbarwerdung verfolgen, überprüft. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. H4 wurde anhand einer Freitextangabe zu den Unterstützungsbedarfen durch die eigene Organisation ausgewertet. Dabei erfolgte die Kodierung der Freitextangaben in der Art, dass einzelne Antwortbestandteile unter verschiedene Codes fallen konnten.

## Ergebnisse

An dem SPARK Online-Survey nahmen mit 58% vorwiegend wissenschaftliche Mitarbeiterinnen teil. Zudem waren die Professorinnen unter den Teilnehmenden mit 24% vertreten. Der Survey war zudem für die oben angesprochene Ad-Hoc-Gruppe des DGS-Kongresses von höchster Relevanz, da 60% der Teilnehmerinnen befristet beschäftigt waren. Von Bedeutung ist außerdem, dass 50% der Teilnehmerinnen zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert waren. In einer anderen Abfrage nach dem nächsten angestrebten Qualifikationsziel gaben jedoch nur 17% der Befragten an, eine Habilitation zu planen. Da dieser Qualifikationsschritt nur nach einer bereits abgeschlossenen Promotion möglich ist, wird ersichtlich, dass die Mehrheit der promovierten Wissenschaftlerinnen entweder als Post Doc in der Wissenschaft verbleiben oder über den Weg der Juniorprofessur den Weg zur Professur anstreben oder aber alsbald gänzlich aus der Wissenschaft ausscheiden. Letzteres erscheint aufgrund von Freitextangaben bei anderen Fragestellungen eine durchaus relevante Erklärungsmöglichkeit: „Für mich nicht mehr relevant, werde aus der Wissenschaft aussteigen“ (AS13, Case 171). Dahingegen scheint die Promotion der am meisten angestrebte Qualifikationsabschluss in der Wissenschaft. 36% der Teilnehmerinnen gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung weder promoviert noch habilitiert zu sein. Zudem planen 31% der Befragten, dass sie im nächsten Schritt promovieren wollen. Hier findet sich eine hohe Schnittmenge, rund 80 % der Befragten ohne Promotion gaben an, eine Promotion zu verfolgen, sodass kaum eine der Befragten in der Wissenschaft bleibt, ohne eine Promotion anzustreben. An dieser Stelle sollte weitere Forschung ansetzen und überprüfen, ob promovierte Wissenschaftlerinnen ohne weiteres Qualifikationsziel ambitioniert sind, in der Wissenschaft zu bleiben oder doch eher einen Ausstieg aus der Wissenschaft planen. Dies ist anhand des SPARK Online-Surveys nicht quantitativ erhebbar.

Um der Frage nachzugehen, was Sichtbarkeit in der Wissenschaft für einzelne Personen bedeutet, wurde die Freitextfrage nach der individuellen Definition von positiver Sichtbarkeit gestellt. Die meisten Teilnehmerinnen (45% bzw. 120) verstanden darunter die Wahrnehmung ihrer Person als Expertin. Auch wurde häufig angegeben, dass man positiv sichtbar ist, wenn man Anfragen und Anerkennung aus der eigenen Community erhält oder wenn man selbst als Person und die eigene Arbeit geschätzt wird. „Als kompetente, sympathische Expertin wahrgenommen werden, die ansprechbar ist für wissenschaftliche, gesellschaftliche und mediale Anfragen/Kooperationen“ (AS09, Case 160).

Doch mit der Sichtbarwerdung gehen auch einige Hindernisse einher. Bei der Frage nach den Herausforderungen im Zuge der Sichtbarwerdung, konnten mehrere Antworten angeklickt werden. Mit jeweils 54% bzw. 47% gaben die Befragten an, kaum zeitliche Freiräume während bzw. außerhalb der Arbeitszeit für die Sichtbarwerdung zu haben. Auch gaben immerhin 30% an, dass sie es als Frau schwieriger empfinden sich sichtbar zu machen, als wenn sie ein Mann wären.

Zudem sind weiterhin strukturelle Mängel in den Wissenschaftsorganisationen vorzufinden. Insgesamt 68% der Teilnehmerinnen gaben an, dass in ihrer Organisation (deutlich) mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Mit der Gleichstellung der Geschlechter sind 39% der Frauen nur teilweise zufrieden und 32% sind (überhaupt) nicht zufrieden.

Schaut man sich nun die Ergebnisse in Hinblick auf H1 an, lässt sich feststellen, dass 71% der Befristeten angaben, dass die Befristung ein unangenehmes Gefühl erzeugt, auf Dauer nicht ökonomisch abgesichert zu sein. Dahingegen gaben nur 38% der Befristeten an, dass ihr Sozialleben unter der Befristung leidet. H1 kann demnach zum Teil bestätigt werden. Für die Mehrheit der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen ist das Sicherheitsbedürfnis aufgrund der Befristung nicht erfüllt. Es ist daher kaum verwunderlich, dass bei nur wenigen Befragten auch das soziale Bedürfnis nicht erreicht werden konnte, ist dieses ja auf der nächsthöheren Stufe. Rund 88% der Befragten, die zustimmten, dass ihr Sozialleben unter der Befristung leide, stimmten auch der Aussage zu, ein Gefühl zu haben, auf Dauer nicht ökonomisch abgesichert zu sein. In Anbetracht von Maslows Forschung, scheint dieses Bedürfnis noch nicht vordergründig zu sein, da das darunterliegende Sicherheitsbedürfnis erst zu einem hohen Grad erfüllt sein muss, um das nächsthöhere Bedürfnis nach sozialen Kontakten verspüren zu können (vgl. Maslow 1977). Folglich müssten die Wissenschaftlerinnen, wie bereits durch die Literatur vermutet, zunächst das Bedürfnis nach Sicherheit haben und könnten für die Erfüllung dieses Bedürfnisses unter hohem Druck stehen, Anerkennung zu erreichen.

Durch die Überprüfung von H2 sollte herausgearbeitet werden, ob befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen entgegen ihrer Bedürfnishierarchie handeln müssen. Letztlich haben der untersuchten Antwortkombination mit der Antwortoption, dass die Befragten den Druck zur Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community verspüren mussten, nur 27% zugestimmt. Mit der Antwortkombination, dass die Befragten den Druck zur Sichtbarkeit in der eigenen Organisation verspüren mussten, waren es zudem nur 25%, die zugestimmt haben. Somit lässt sich H2 nicht bestätigen. Schaut man sich die Antworten auf die einzelnen Items getrennt voneinander an, ließ sich feststellen, dass 68% der Befragten der Bedürfnishierarchie nach Maslow entsprechen. Allerdings können natürlich auch diejenigen, bei denen das Wertschätzungsbedürfnis niederrangiger und demnach essentiell wichtiger ist als Sicherheit oder Sozialleben, Druck zur Sichtbarmachung verspüren – eben um genau das Bedürfnis zu erfüllen. Hier wäre keine Handlung entgegengesetzt der eigenen Bedürfnisse nötig bzw. wäre die Erreichung von Anerkennung dann Selbstzweck und nicht Mittel zum Zwecke der Erreichung des Sicherheitsbedürfnisses. Auffallend war zudem, dass nur 60% Druck zur Sichtbarwerdung in der wissenschaftlichen Community/eigenen Organisation verspüren. Möglicherweise planen einige von den verbleibenden 40% früher oder später aus der Wissenschaft auszusteigen, sodass ihnen eine Sichtbarkeit in der Wissenschaft nicht viel nützt. Dies lässt sich leider mit unseren Daten nicht verifizieren, könnte aber auch auf den Grund für die nur geringe Zustimmung des gesamten Aussagenkomplexes hindeuten. Möglicherweise verspüren die Befragten, die ökonomisch nicht abgesichert sind, aus dem Grund keinen Druck, sich in der wissenschaftlichen Community sichtbar zu machen, weil sie sich in der Wissenschaft auch keine langfristig abgesicherte Perspektive erhoffen. Die 25% mit der Antwortoption des Druckes zur Sichtbarwerdung in der eigenen Organisation könnte man so deuten, dass sich an der eigenen Organisation noch weniger langfristige Perspektiven abzeichnen, gehen ja wissenschaftliche Karrieren aufgrund von bspw. Befristungen oder Qualifikationserfordernissen mit einem häufigen Stellenwechsel einher (vgl. Berli et al. 2018). An diesen Punkten bietet sich weitere kausalanalytische Forschung an.

Die Nichtbestätigung von H2 hat folglich auch Auswirkungen auf H3 und H4. Beide Hypothesen können auch nicht gänzlich bestätigt werden.

Bei den Sichtbarkeitszielen zeigt sich, dass sich befristete Wissenschaftlerinnen zwar häufiger zur Steigerung ihrer Karrierechancen in der Wissenschaft sichtbar machen (57%) als unbefristete (44%)



aber die Prozentzahlen liegen nicht extrem weit auseinander. Hinzu kommt, dass sich Unbefristete eher zur Steigerung ihrer Reputation in der wissenschaftlichen Community (47%) sichtbar machen als Befristete (42%). Bezogen auf H2 ist zudem zu erwähnen, dass nur 38% der befristeten Wissenschaftlerinnen angaben, mit ihrer Sichtbarkeit das Ziel zu verfolgen, dauerhaft von ihrer wissenschaftlichen Arbeit leben zu können. Hier könnte man einerseits zu dem Schluss kommen, dass entweder Sichtbarkeit nicht der geeignete oder einzige Weg zu dem Ziel ist oder aber, dass die Hoffnung, überhaupt einmal durch die wissenschaftliche Arbeit ökonomisch abgesichert zu sein, sehr gering ist und daher eher ein Ausscheiden aus der Wissenschaft bevorzugt wird. Hier bietet es sich an, weiter zu forschen und insbesondere die Frage nach dem geplanten Verbleib oder dem Ausscheiden aus der Wissenschaft abzufragen.

Wenn es um das Ziel geht, durch die sichtbaren Erkenntnisse etwas in der Gesellschaft bewegen zu wollen, findet sich mehr Zustimmung auf Seiten der unbefristeten Wissenschaftlerinnen (52%). Allerdings haben immerhin auch 42% der befristeten Wissenschaftlerinnen dies als Sichtbarkeitsziel angegeben. Extrinsische Anreize als Sichtbarkeitsziel (Ziel des Erreichens der eigenen Leistungsvereinbarung oder die Erhöhung der Chancen positiver Drittmittelanträge) finden sich sowohl bei befristeten als auch unbefristeten Wissenschaftlerinnen nur marginal.

Auch bei den geäußerten Unterstützungsbedarfen durch die eigene Organisation gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den befristeten und unbefristeten Wissenschaftlerinnen. Durch die höhere zeitliche Belastung gaben unbefristete Wissenschaftlerinnen v. a. an, dass sie sich mehr Unterstützung durch die Presse- und Öffentlichkeitsabteilung der Organisation wünschen inkl. der Hilfe bei der Social Media Betreuung: „Mehr Entscheidungsfreiheit und Unterstützung für meine Forschung und meine wissenschaftliche Öffentlichkeitsarbeit“ (SO06, Case 1971). Zudem umfasst es auch administrative Unterstützung, damit die unbefristeten Wissenschaftlerinnen mehr Zeit für Sichtbarwerdung haben und Verwaltungsaufgaben abgeben können: „Weniger administrative Last, und damit mehr Zeit dafür“ (SO06, Case 1715). Weiterhin wurde sich eine Stärkung der finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen erwünscht, um bspw. durch studentische Hilfskräfte in der Sichtbarwerdung unterstützt werden zu können: „Mehr Ausstattung (Personal, Räume, Geld)“ (SO06, Case 1541). Dennoch würden auch sie gerne Weiterbildungsangebote, wie Trainings, Seminare und Vorstellung von Best Practice Beispielen wahrnehmen wollen, um auch selbst an ihrer Sichtbarwerdung arbeiten zu können: „Webseitendesign, Wisskomm Workshop“ (SO06, Case 816). Letzteres stand bei den befristet Beschäftigten an erster Stelle: „Social Media Training, Rhetoriktraining für Umgang mit Presse und Öffentlichkeit“ (SO06, Case 158). Hinzu kam bei ihnen der Punkt der Entfristung, wo sich die strukturellen Probleme des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zeigen: „Feste Anstellung“ (SO06, Case 731). Außerdem würden sie gerne für Preise nominiert oder zu Konferenzen vermittelt/empfohlen werden: „Vorschlägen für Preise, Nominierungen vornehmen, bessere Arbeitsbedingungen für Frauen“ (SO06, Case 967), was eine eindeutig karrierefördernde Maßnahme wäre (vgl. Plomteux und Oggolder 2020). Hier merkt man, dass es vielfach noch des Aufbaus eines Netzwerkes bedarf. Dabei kann die eigene Organisation mit den fachlich passenden Empfehlungen/Nominierungen unterstützen. Bei den unbefristeten Wissenschaftlerinnen steht dies vermutlich durch den bereits erfolgten Netzwerkaufbau während ihrer oftmals schon längeren wissenschaftlichen Karriere weniger im Vordergrund.

## Schlussfolgerungen

Schaut man sich die Ergebnisse im Gesamtbild an, ist festzustellen, dass bei der Mehrheit der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen das Sicherheitsbedürfnis aufgrund der Befristung nicht in ausrei-

chender Weise befriedigt wird. Obwohl die Wissenschaftlerinnen zum Großteil die Bedürfnishierarchie verspüren, wie Maslow sie aufgestellt hat, erzeugt dieses unbefriedigte Sicherheitsbedürfnis keinen erhöhten Druck, sich sichtbar zu machen. Zwar wird von Plomteux und Oggolder (2020) angeführt, dass bei befristeten Wissenschaftlerinnen extrinsische Anreize und damit der Druck zur Sichtbarwerdung besonders hoch sind – Letzteres sieht man auch in dem durchgeführten Survey. Allerdings scheint dieser Druck zur Sichtbarwerdung nicht zwangsläufig gleichzeitig mit dem Gefühl der nicht-existierenden ökonomischen Absicherung einherzugehen. Kausalanalytische Zusammenhänge sind auf Basis dieser Untersuchung nicht möglich, aber für die Zukunft wünschenswert. Aufgrund von den weiteren Angaben im Fragebogen und v. a. der Auswertung von Freitextangaben lässt sich jedoch schließen, dass einige befristet Beschäftigte den Ausstieg aus der Wissenschaft planen. Grund dafür sind meist die prekären Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Möglicherweise ist die Hoffnung auf dauerhaft ökonomische Absicherung durch die wissenschaftliche Berufsausübung so gering, dass kein Druck zur Sichtbarwerdung in der wissenschaftlichen Community oder in der eigenen Wissenschaftsorganisation verspürt wird. Realistischer könnte die Erfüllung des Sicherheitsbedürfnisses außerhalb des Wissenschaftsbetriebes erscheinen. Hier wären weitere (kausalanalytische) Studien von Vorteil, welche die von den prekären Arbeitsbedingungen betroffenen Personen in ihrer Gesamtheit umfassen (inkl. männlich und divers).

Infolge dessen zeigen sich auch bei den Sichtbarkeitszielen kaum Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Wissenschaftlerinnen. Befristete Wissenschaftlerinnen machen sich aufgrund der angestrebten Karriere im Wissenschaftsbereich etwas häufiger sichtbar und unbefristete Wissenschaftlerinnen machen sich sichtbar, um einen gesellschaftlichen Impact zu leisten. Allerdings kann man durchaus sagen, dass die Sichtbarkeit von befristeten Wissenschaftlerinnen sowohl als beruflicher wie auch als gesellschaftlicher Wegbereiter angesehen werden kann. Dementsprechend muss auch die Unterstützung von Seiten der Wissenschaftsorganisationen an beiden Stellen ansetzen. Zwar sollten unbefristete Wissenschaftlerinnen etwas mehr durch die Organisation sichtbar gemacht werden (Presse-/Öffentlichkeitsarbeit oder studentische Hilfskraft) und befristete Wissenschaftlerinnen etwas mehr darin unterstützt werden, zu lernen, wie sie sich selbst sichtbarer machen können bzw. bedarf es noch vermehrt der Vermittlung/Empfehlung für Preise, Kongresse etc. Dennoch sollte bei beiden Gruppen die Sichtbarkeit im Wissenschaftsbetrieb wie auch außerhalb in der Gesellschaft im Blick behalten werden.

## Literatur

- Berli, Oliver, Julia Reuter und Bernd Hammann. 2018. *Karrierewege und Karrierebedingungen der Wissenschaft. Ergebnisse eine ProfessorInnenbefragung aus Natur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften*. <https://kups.ub.uni-koeln.de/8429/> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Centrum für Hochschulentwicklung. 2021. *CHECK – Universitätsleitung in Deutschland. Update 2021*. <https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland/?wpdmdl=16703&refresh=6263d320a60011650709280> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Martina Franzen. 2018. Matthäus schlägt Matilda. Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. *WZB Mitteilungen* 161:31–33.
- GDW-Studie. 2021. *Sichtbarkeit = mehr Erfolg? Sichtbarkeit: Booster oder Killer für die Karriere?* <https://studie.global-digital-women.de/> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- GWK. 2020. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) <https://www.gwk->



- [bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung -  
25. Fortschreibung des Datenmaterials 2019 2020 .pdf](https://www.bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25_Fortschreibung_des_Datenmaterials_2019_2020.pdf) (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Heijstra, Thamar, Gyða M Pétursdóttir und Finnborg Steinþórsdóttir. 2017. Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal* 16(2-3):200-214 <https://doi.org/10.1177/1474904116668884> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- King, Molly, Carl Bergstrom, Shelley Correll, Jennifer Jacquet und Jevin West. 2017. Men set their own cites high. Gender and self-citation across fields and over time. *SOCIUS: Sociological Research for a Dynamic World* 3:1-22 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2378023117738903> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Lerchenmüller, Marc, Olav Sorenson und Anupam Jena. 2019. Gender differences in how scientists present the importance of their research. Observational study. *BMJ* 367:l6573 <https://www.bmj.com/content/bmj/367/bmj.l6573.full.pdf> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Maslow, Abraham. 1977. *Motivation und Persönlichkeit*. Olten: Walter-Verlag.
- Plomteux, Daniel, und Christian Oggolder. 2020. Zwischen Rechtfertigung und Effizienz. Zur Sichtbarkeit des Wettbewerbs in der digitalisierten Wissenschaft. *Kommunikation@gesellschaft* 21(1):1-23.
- Poguntke, Sven. 2018. *Design Sprint*. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/design-sprint-54275/version-277322> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Sakulku, Jaruwat. 2011. The Impostor Phenomenon. *The Journal of Behavioral Science* 6(1):75-97. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2011.6> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).
- Wagner, Leonie, Tanja Paulitz, Anne Dölemeyer und Johannes Fousse. 2021. *Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Handreichung für Hochschul- und Gleichstellungspolitik 2021*. Darmstadt. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-76469-8> (Zugegriffen: 6. Okt. 2022).