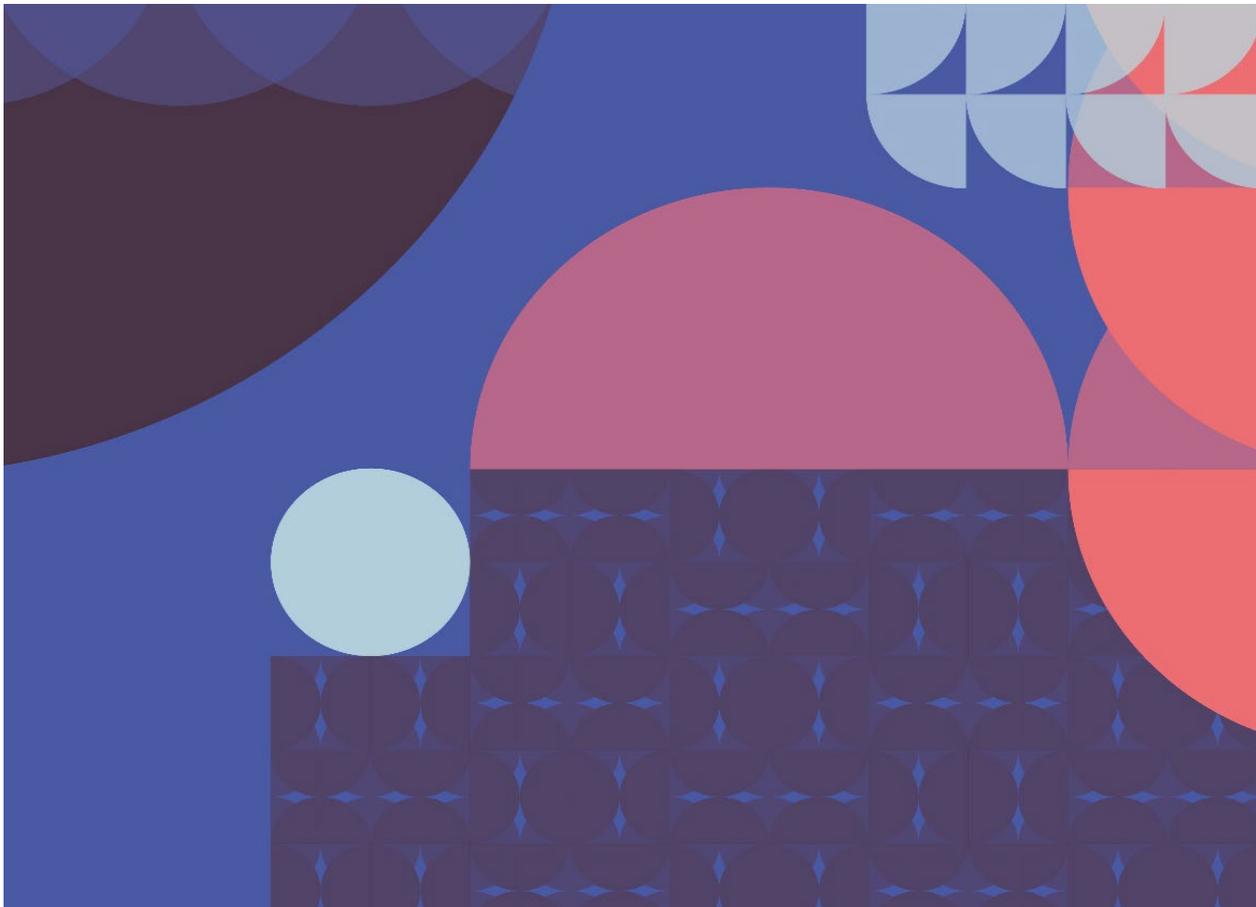


Lina Spagert, Zeynep İnal, Prof. Dr. Elke Wolf
13.01.2025

Sichtbarkeit von Professor:innen an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland

Dokumentation und deskriptive Auswertung der Professor:innenbefragung 2023 im
Rahmen des BMBF-Projekts Prof:inSicht



Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP21054 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Vorgehen und Methoden.....	4
2.1	Datenqualität.....	5
2.1.1	Repräsentativität	5
2.1.2	Datenbereinigung.....	7
2.2	Soziodemographische Beschreibung	8
3	Ergebnisse	11
3.1	Bedeutung von Sichtbarkeit.....	11
3.2	Wichtigkeit in verschiedenen Bereichen Sichtbarkeit zu sein	13
3.3	Einschätzung der eigenen Sichtbarkeit.....	14
3.4	Unterstützung seitens der Organisation.....	15
3.5	Indikatoren für Sichtbarkeit	17
3.5.1	Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit.....	17
3.5.2	Sichtbarkeit auf Online-Plattformen.....	18
3.5.3	Sichtbarkeit in der Wissenschaft	21
3.6	Gründe für Sichtbarkeit.....	25
3.7	Voraussetzungen für Sichtbarkeit	27
3.7.1	Zeitliche Ressourcen.....	27
3.7.2	Einschätzung des Prestiges der Organisation.....	28
3.7.3	Berufliche Vernetzung	29
3.7.4	Umgang mit Medien	31
3.7.5	Rollenvorbilder	33
3.8	Effekte von Sichtbarkeit	34
4	Fazit und Ausblick.....	36
5	Abbildungsverzeichnis.....	37
6	Literaturverzeichnis	38

1 Einleitung

Die Forschungsfragen dieses Projekts basieren auf der Prämisse, dass Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) mit einem doppelten Malus hinsichtlich ihrer Sichtbarkeit behaftet sind: Zum einen wird den wissenschaftlichen Leistungen von Frauen generell weniger Beachtung geschenkt (siehe beispielsweise die zahlreichen Gender Gaps (Aksnes et al. 2011; Mehta et al. 2018; Odic und Wojcik 2020; Mueller et al. 2017; Meho 2021; Maliniak et al. 2013; Chatterjee und Werner 2021; Pashkova et al. 2013), zum anderen ringen Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Wissenschaftsbetrieb im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Expertise immer noch um Anerkennung gegenüber den Universitäten. Daher gebührt der Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen an HAW besondere Aufmerksamkeit. Das Forschungsvorhaben Prof:inSicht – Sichtbarkeit von Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften hat zum Ziel, die Sichtbarkeit von Professorinnen an HAW zu analysieren. Das Aufgabengebiet dieser Frauen umfasst neben der Lehre die (angewandte) Forschung, sowie die intensive Interaktion mit Wirtschaft und Gesellschaft, also dem Transfer und der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Die Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen muss demnach anhand einer großen Bandbreite an Indikatoren beschrieben und bewertet werden.

Ziel der Professor:innen-Befragung war es, ein repräsentatives und umfassendes Bild der Sichtbarkeit von Professor:innen an Universitäten und HAW sowie Informationen über potentielle Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen zur Herstellung von Sichtbarkeit zu erhalten.

Sichtbarkeit wird dabei als komplexes Konstrukt aus Darstellung und Wahrnehmung nach dem Konzept des *Doing Visibility* von Philipp et al. (2025) verstanden. Personen stellen durch Sichtbarkeitshandlungen verschiedene Akte der Sichtbarkeit her, die dann wiederum von anderen Personen wahrgenommen werden (können). Dabei nehmen Personen simultan die Rolle als Darstellende und Wahrnehmende ein, welche gegenseitig aufeinander einwirken. Verschiedene andere Faktoren können dieses Wechselspiel aus Darstellung und Wahrnehmung beeinflussen, wie beispielsweise Zeit, gesellschaftliche Normen oder Stereotype. (Philipp et al. 2025)

In unserer quantitativen Online-Befragung von Professor:innen aus dem Jahr 2023 haben wir Sichtbarkeit gemäß des Konzepts *Doing Visibility* abgefragt und Daten sowohl zum Sichtbarkeitshandeln, zur Wahrnehmung des Sichtbarkeitshandelns als auch zu persönlichen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren erhoben. In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Professor:innen-Befragung dargestellt. Wir beschränken uns hier ausschließlich auf die deskriptive Analyse der Daten.

2 Vorgehen und Methoden

Anhand einer qualitativen Vorstudie sowie einer kleineren quantitativen Befragung zur Sichtbarkeit von Expert:innen, wurde ein Online-Fragebogen entwickelt. Der Fragebogen wurde in einem Pretest mit 12 Professor:innen getestet und daraufhin verbessert.

Um die Befragung möglichst vielen Professorinnen und Professoren in Deutschland zugänglich zu machen, wurden verschiedene Wege beschritten. Für die Erhebung der Kontaktdaten der Universitätsprofessor:innen wurde das Hochschullehrerverzeichnis 2022¹ genutzt. Die Umfrage wurde durch das Rundmail-Tool der HM im November 2023 an ca. 46.000 E-Mail-Adressen verschickt. Davon waren ca. 12.000 Adressen fehlerhaft

¹ Band 1: Universitäten Deutschland, 30. Ausgabe 2022, Gebundene Ausgabe, ISBN 978-3-11-076954, Erscheinungstermin: Juli 2022

oder nicht mehr aktuell. Daraufhin wurde noch eine Follow-Up E-Mail an ca. 22.000 Personen verschickt (in der Zwischenzeit wurden die E-Mail-Adressen noch einmal kontrolliert und ausgebessert). Außerdem gab es Hinweise darauf, dass die E-Mail von einigen Anbietern als Spam deklariert wurde, so dass unsere Befragung vielen Professor:innen nicht zugestellt werden konnte. Dadurch ist es leider unmöglich herauszufinden, wie viele Personen die Nachricht zu der Umfrage tatsächlich erreicht hat. Gleichzeitig ist aber nicht zu erwarten, dass die Repräsentativität aufgrund systematischer Verzerrungen eingeschränkt wurde.

Die Verbreitung der Umfrage unter HAW-Professor:innen wurde durch den Hochschullehrerbund (*h1b*) unterstützt. Die Umfrage wurde am 06.11.2023 vom Hochschullehrerbund an dessen Mitglieder geschickt. Da die Verteilung in einigen Bundesländern nicht zentral geregelt ist, könnte es sein, dass diese in bestimmten Regionen nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt ist. Eine Follow-Up-Nachricht wurde am 01.12.2023 verschickt.

Am 06.02.2024 wurde die Umfrage geschlossen und alle Dateien aus LimeSurvey exportiert. Die Auswertung erfolgte mit IBM SPSS Version 29.

2.1 Datenqualität

Die Datenqualität dieser wissenschaftlichen Erhebung wird durch zwei zentrale Aspekte gewährleistet: die Repräsentativität der Daten und die sorgfältige Dokumentation der Datenbereinigung.

Zur Repräsentativität wurde die erhobene Stichprobe mit den Daten der tatsächlichen Population verglichen, basierend auf aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts. Dadurch zeigt sich, dass die Stichprobe die demographischen und strukturellen Merkmale der Gesamtbevölkerung sehr gut widerspiegelt und die Ergebnisse somit aussagekräftig sind (siehe Kapitel 2.1.1).

Die Dokumentation der Datenbereinigung umfasst alle durchgeführten Schritte zur Korrektur und Bereinigung der Rohdaten, wie den Umgang mit fehlenden Werten, Ausreißern und Inkonsistenzen. Diese Schritte sind in Kapitel 2.1.2 detailliert beschrieben, um die Transparenz der Datenaufbereitung zu sichern und die Nachvollziehbarkeit für zukünftige Analysen zu gewährleisten.

2.1.1 Repräsentativität

Die Stichprobe der Prof:inSicht-Befragung lässt sich sehr gut mit den Daten des Statistischen Bundesamts vergleichen und zeigt eine überwiegend hohe Übereinstimmung hinsichtlich zentraler Merkmale. Besonders die Verteilung nach Geschlecht, Hochschulart und Fachbereich der teilnehmenden Professorinnen und Professoren entspricht im Wesentlichen der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit. Diese enge Übereinstimmung unterstreicht die Repräsentativität der Stichprobe und erlaubt eine zuverlässige Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation. Die folgenden Abbildungen zeigen den Vergleich der Daten der Prof:inSicht-Befragung mit Daten des statistischen Bundesamts anhand verschiedener Variablen.

Abbildung 1 Verteilung des Geschlechts im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts

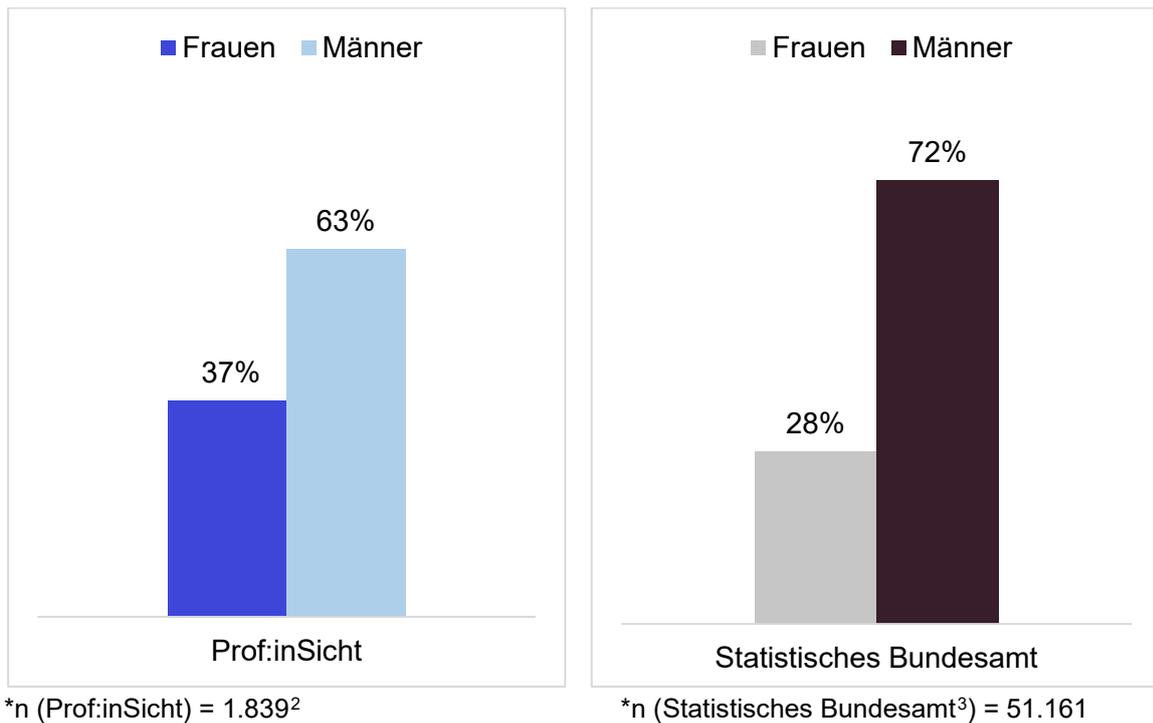
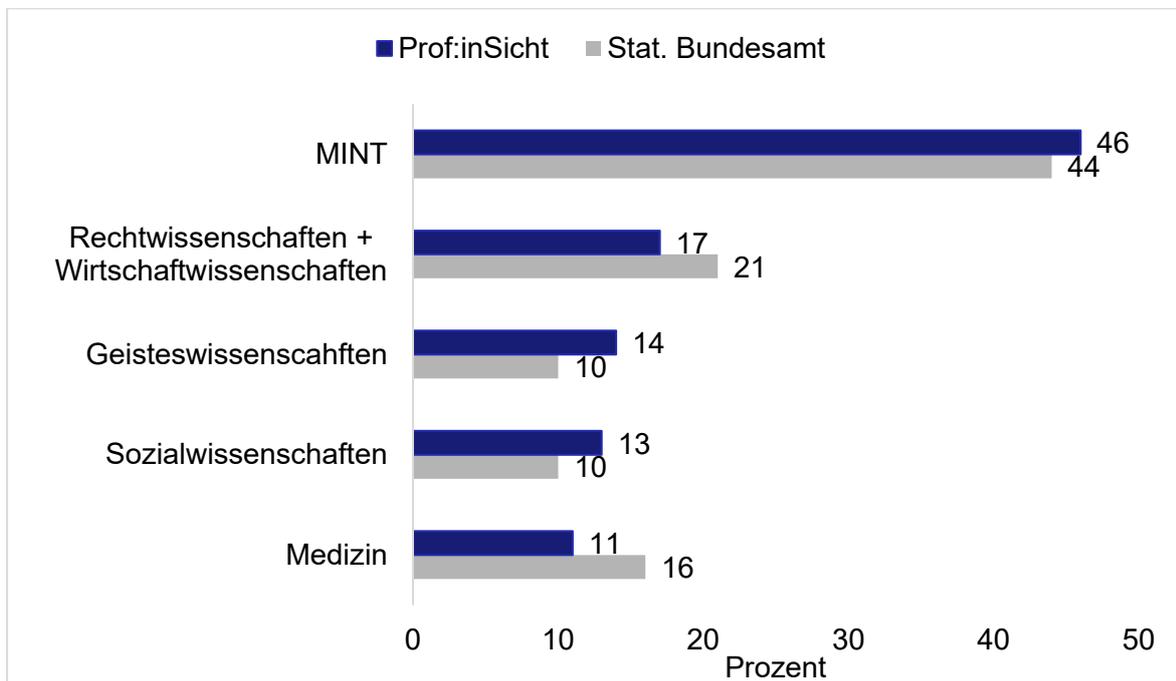


Abbildung 2 Verteilung der Fachbereiche im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts



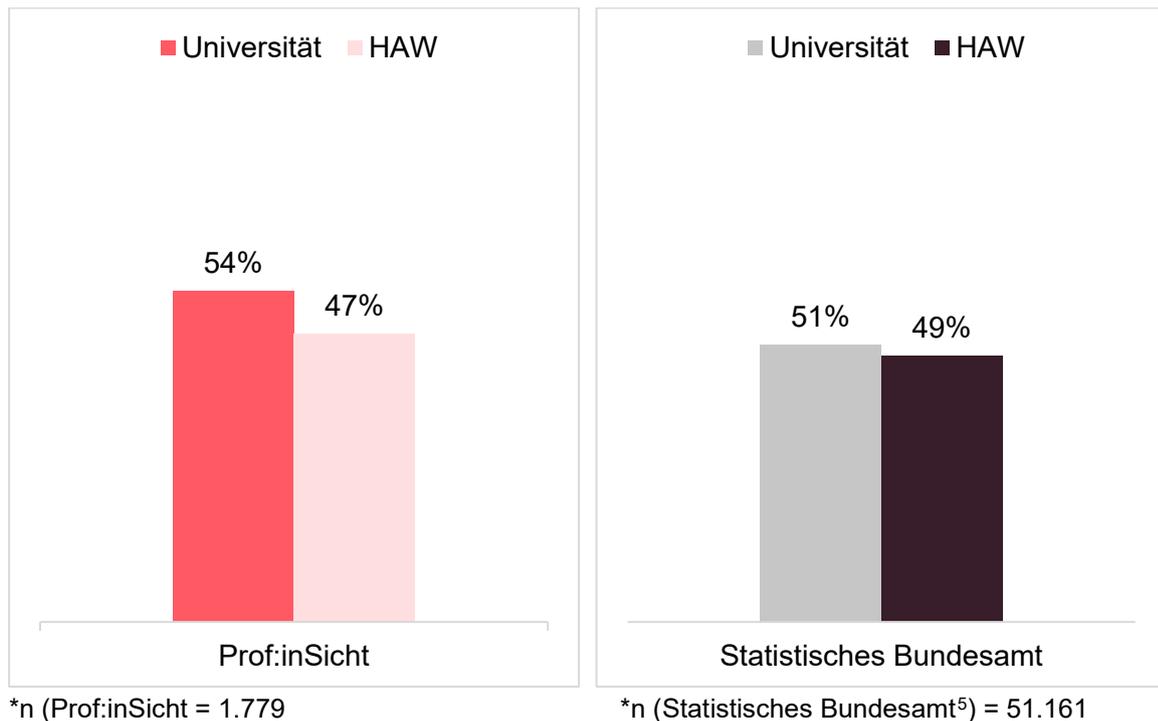
*n (Prof:inSicht) = 1.791; n (Statistisches Bundesamt⁴) = 47.210

² Eine Person gab als Geschlecht „divers“ an. Aufgrund der zu geringen Fallzahl und zur Wahrung der Anonymität wurden die Angaben nicht ausgewertet.

³ Statistisches Bundesamt (2023). Statistik des Hochschulpersonals. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.html>

⁴ Statistisches Bundesamt (2023). Statistik des Hochschulpersonals. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung->

Abbildung 3 Verteilung der Professor:innen nach Hochschulart im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts



2.1.2 Datenbereinigung

Im Rahmen der Datenbereinigung wurden die erhobenen Fälle schrittweise bereinigt, um die Qualität und Relevanz der Daten sicherzustellen. Die Schritte bei der Datenbereinigung waren wie folgt:

1. **Zielgruppenselektion:** Zu Beginn umfasste der Datensatz 3.022 Fälle. 165 Fälle wurden ausgeschlossen, die die Frage nach der Professur mit „nein“ beantworteten (114 Fälle) oder keine Angabe dazu machten (51 Missings). Dies reduzierte die Anzahl auf 2.857 Fälle.
2. **Alterskriterien:** Um die Daten auf die Altersgruppe 25-75 Jahre zu begrenzen, wurden 155 Fälle, die älter als 75 Jahre waren, sowie fehlende Altersangaben (909 Missings) ausgeschlossen. Dadurch verblieben 2.702 Fälle.
3. **Ausschluss unrealistischer Einträge:** Drei Fälle wurden entfernt, da ihre Angaben als nicht ernsthaft erachtet wurden. Dies umfasste nicht plausible Zahleneingaben, „x“ oder keine Antworten und,unrealistische Zahleneingaben wie „100000000“. Die Gesamtzahl sank auf 2.699 Fälle.
4. **Entfernen fehlender Werte im Geschlecht:** Abschließend wurden 859 Fälle mit fehlender Angabe zum Geschlecht entfernt, um eine aussagekräftige Analyse der verbleibenden Daten zu ermöglichen. Dies führte zu einer finalen Stichprobe von 1.839 Fällen.

[Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.html)

⁵ Statistisches Bundesamt (2023). Statistik des Hochschulpersonals.

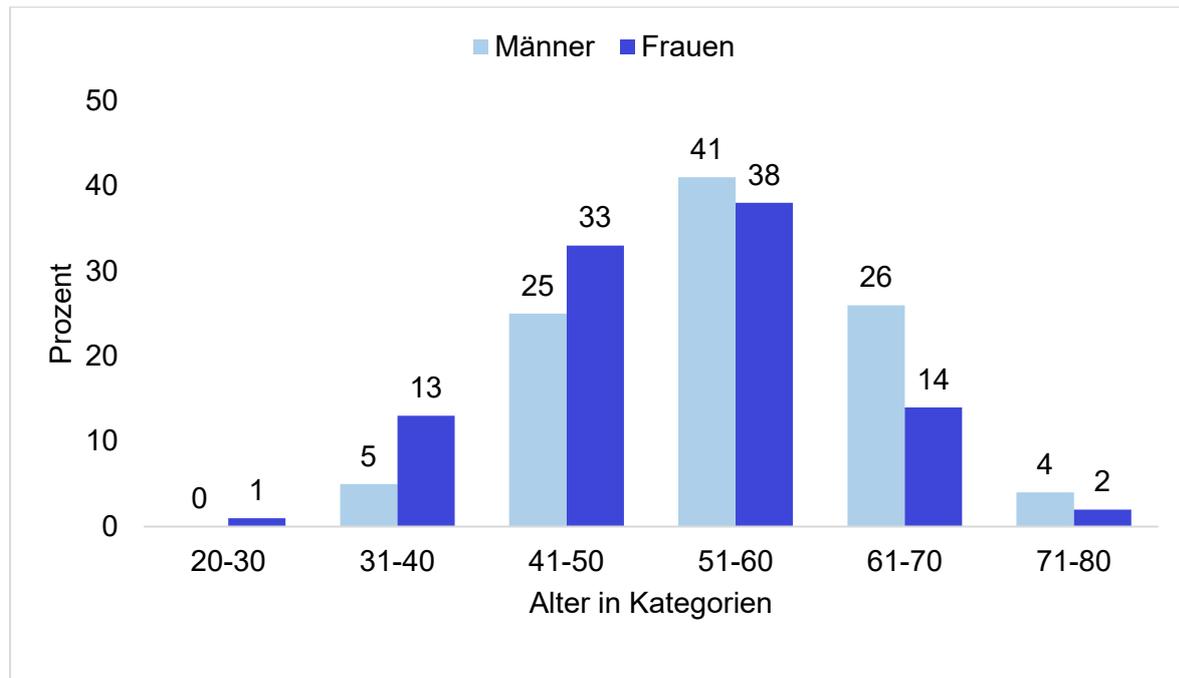
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.html>

Jeder Schritt der Datenbereinigung ist dokumentiert, um Transparenz zu gewährleisten und die Qualität der Analyse sicherzustellen.

2.2 Soziodemographische Beschreibung

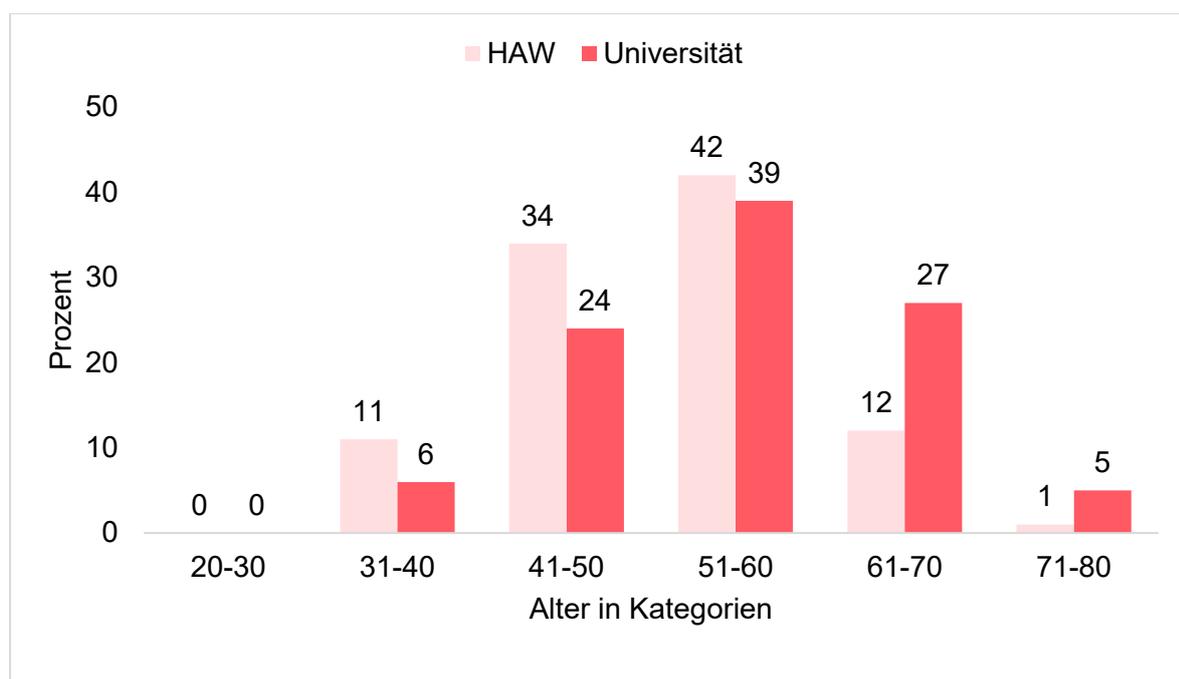
Im folgenden Abschnitt wird die Zusammensetzung der Stichprobe anhand zentraler soziodemographischer Merkmale beschrieben. Hierzu werden Merkmale wie beispielsweise Alter, Fachbereiche und Kinder analysiert, um ein umfassendes Bild der untersuchten Population zu vermitteln.

Abbildung 4 Altersstruktur getrennt nach Geschlecht



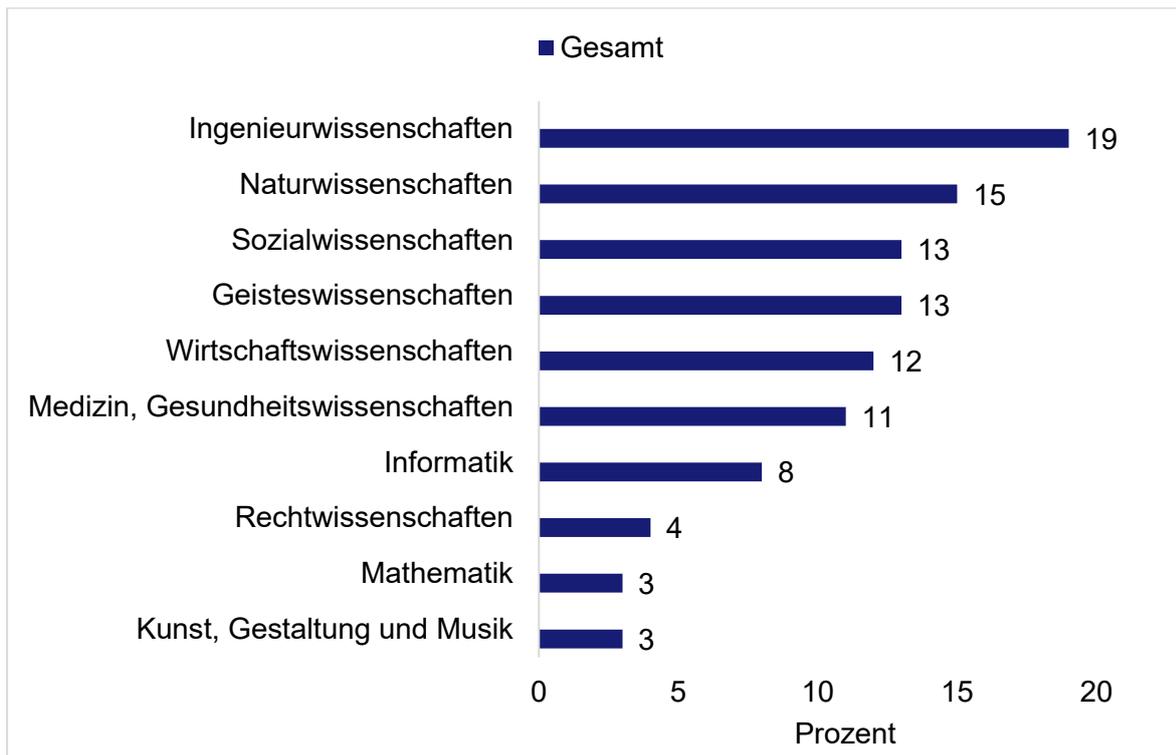
*n = 1.776

Abbildung 5 Altersstruktur getrennt nach Hochschulart



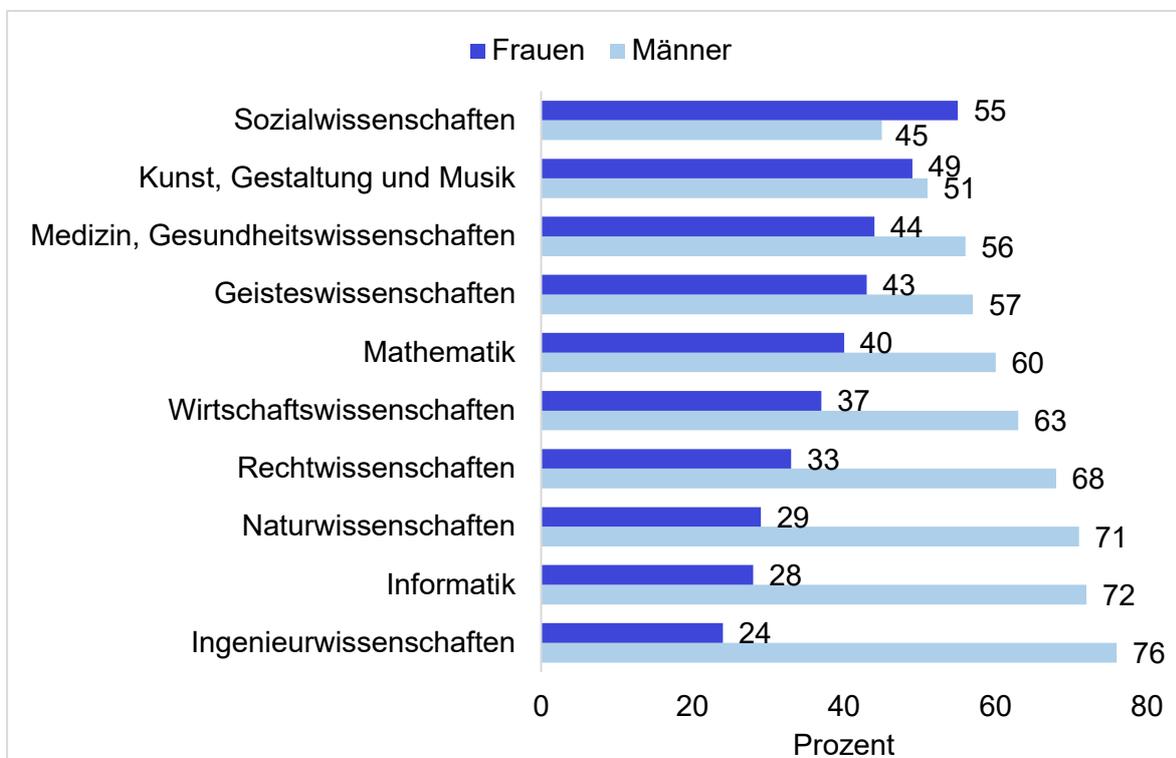
*n = 1.721

Abbildung 6 Verteilung der Fachbereiche



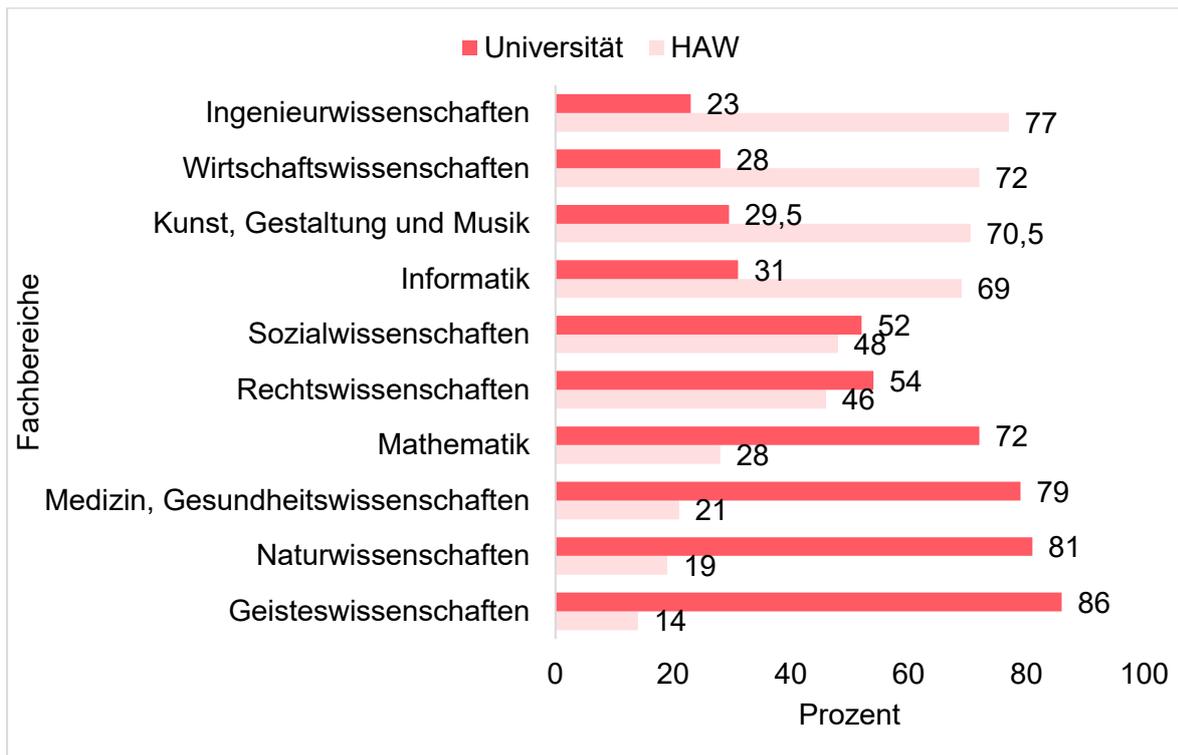
*n = 1.836

Abbildung 7 Fachbereiche getrennt nach Geschlecht



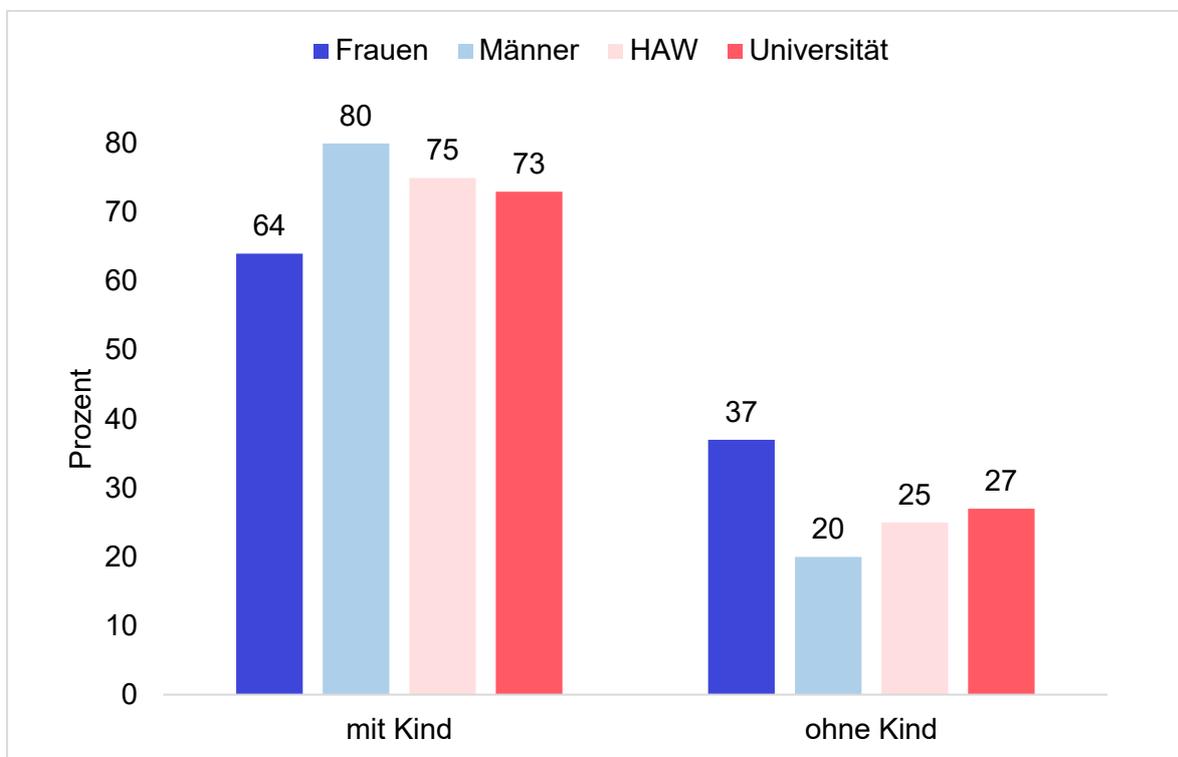
*n = 1.836

Abbildung 8 Fachbereich getrennt nach Hochschulart



*n = 1.776

Abbildung 9 Anteil Personen mit Kind getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.774; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.714

3 Ergebnisse

Im Folgenden werden Antworten auf die Fragen in Bezug auf Sichtbarkeit dargestellt. Dabei reicht die Bandbreite von der eigenen Bedeutung der Sichtbarkeit über die tatsächliche Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit und der Wissenschaft bis hin zu möglichen Gründen und Voraussetzungen für Sichtbarkeit.

3.1 Bedeutung von Sichtbarkeit

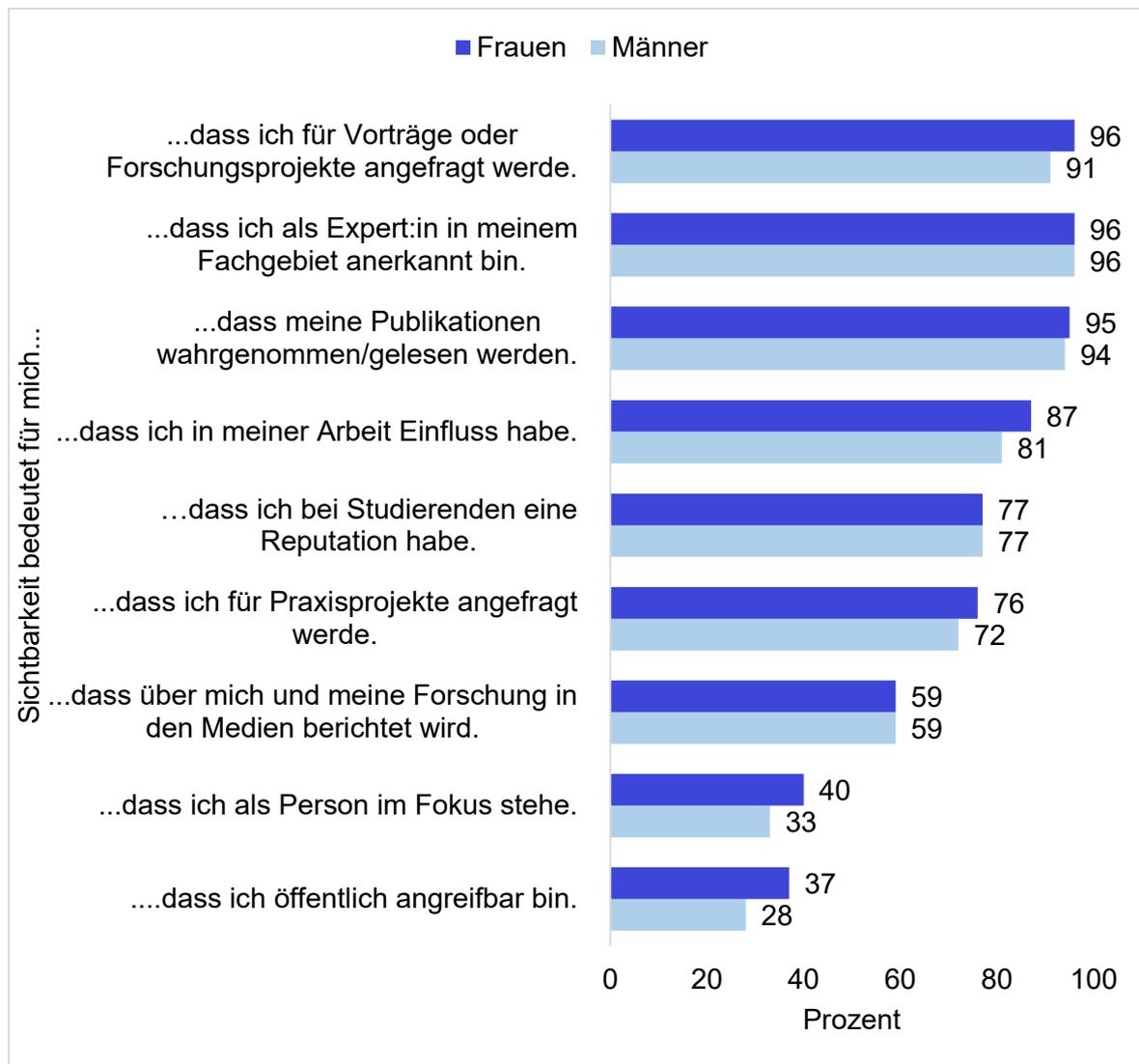
Frage: Was bedeutet für Sie Sichtbarkeit in Bezug auf Ihre Arbeit?

Antwortmöglichkeiten:

{1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

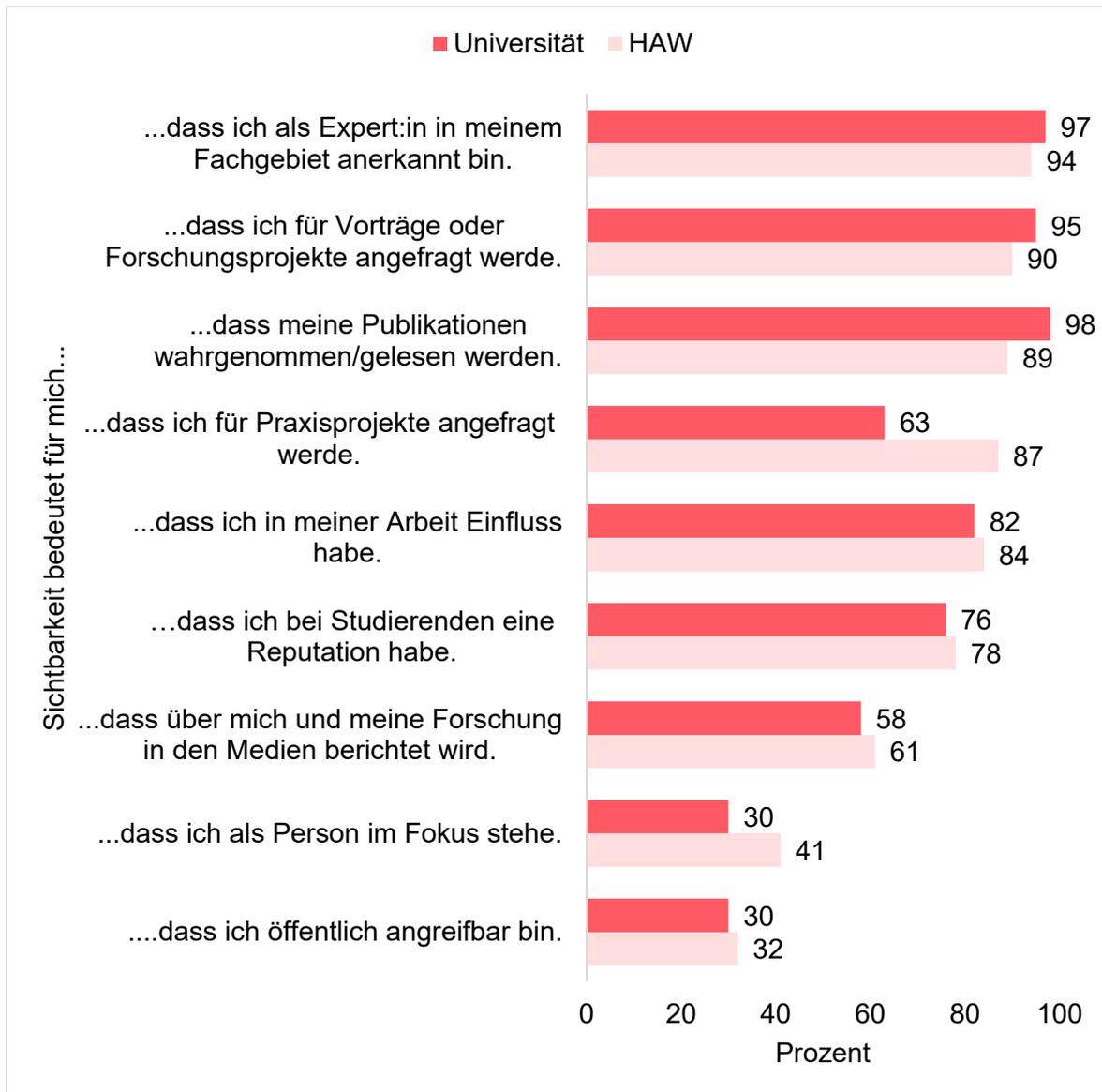
*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 10 Bedeutung von Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht



*n variiert von 1.734 bis 1.808

Abbildung 11 Bedeutung von Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart



*n variiert von 1.674 bis 1.749

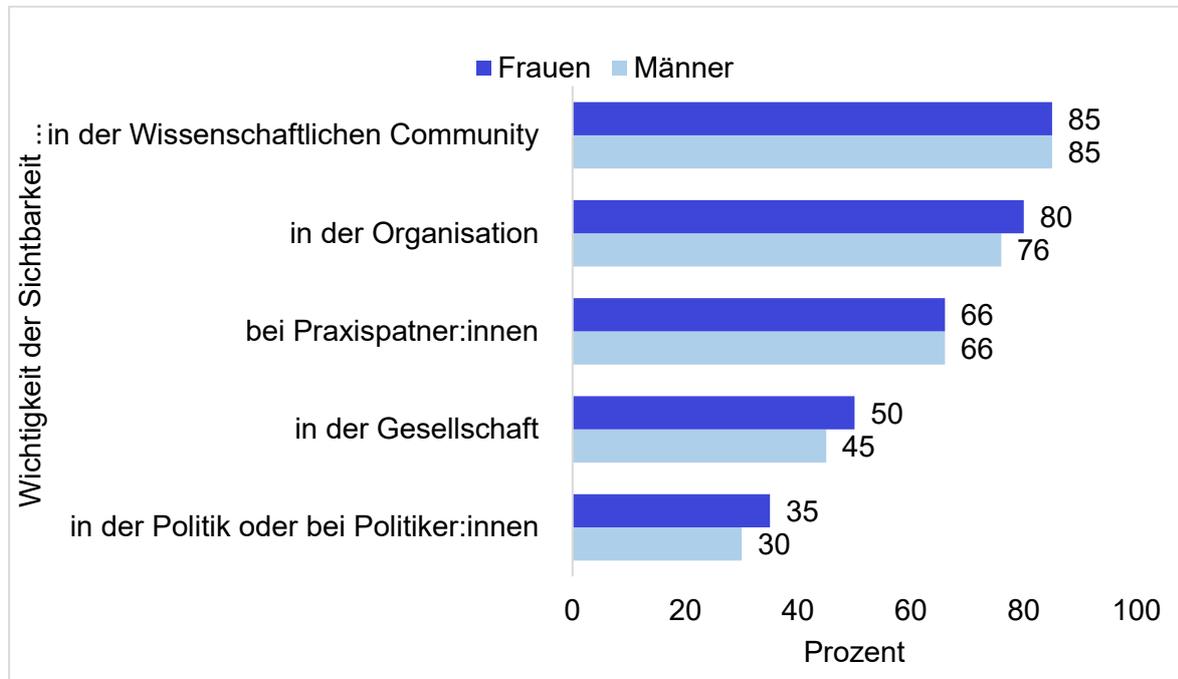
3.2 Wichtigkeit in verschiedenen Bereichen Sichtbarkeit zu sein

Frage: Wie wichtig ist es Ihnen, in den folgenden Bereichen sichtbar zu sein?

Antwortmöglichkeiten: {1=gar nicht wichtig / 2=nicht wichtig / 3=eher nicht wichtig / 4=teils-teils / 5=eher wichtig / 6=wichtig/ 7=sehr wichtig}

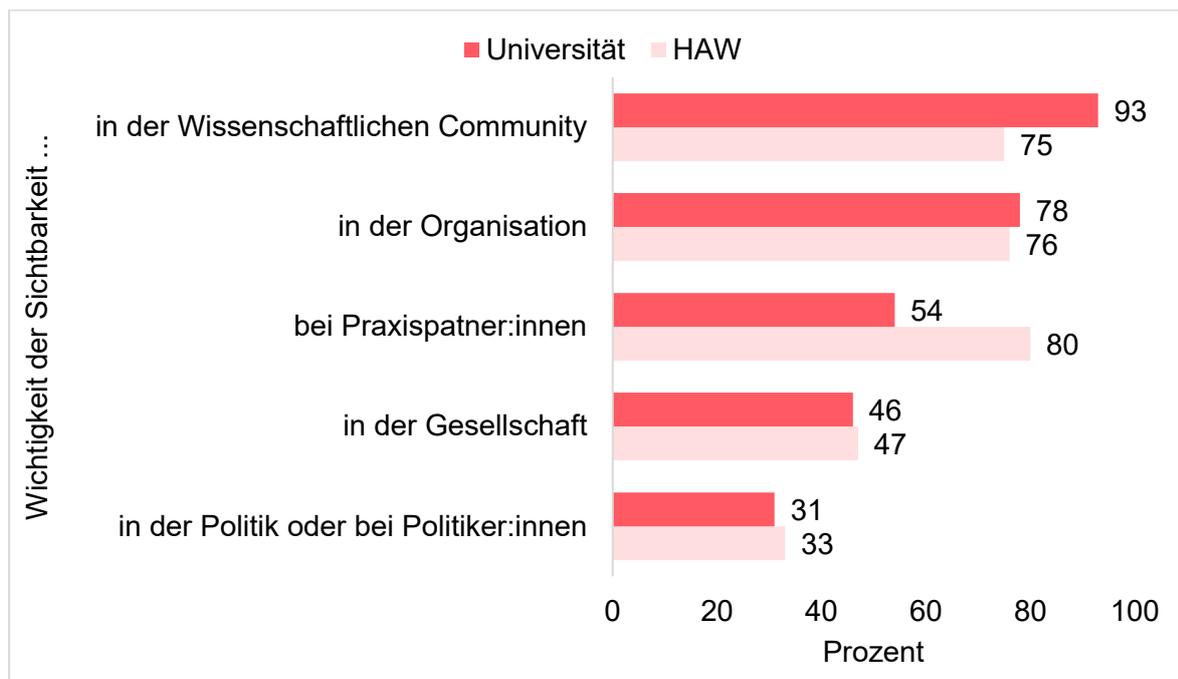
*Die Möglichkeiten „eher wichtig“, „wichtig“ und „sehr wichtig“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 12 Wichtigkeit der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Geschlecht



*n variiert von 1.779 bis 1.819

Abbildung 13 Wichtigkeit der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Hochschulart



*n variiert von 1.725 bis 1.760

3.3 Einschätzung der eigenen Sichtbarkeit

Frage: Wie schätzen Sie Ihre Sichtbarkeit in den folgenden Bereichen ein?

Antwortmöglichkeiten: {1=gar nicht sichtbar / 2=nicht sichtbar / 3=eher nicht sichtbar / 4=teils-teils / 5=eher sichtbar / 6=sichtbar / 7=sehr sichtbar}

*Die Möglichkeiten „eher sichtbar“, „sichtbar“ und „sehr sichtbar“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 14 Einschätzung der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Geschlecht

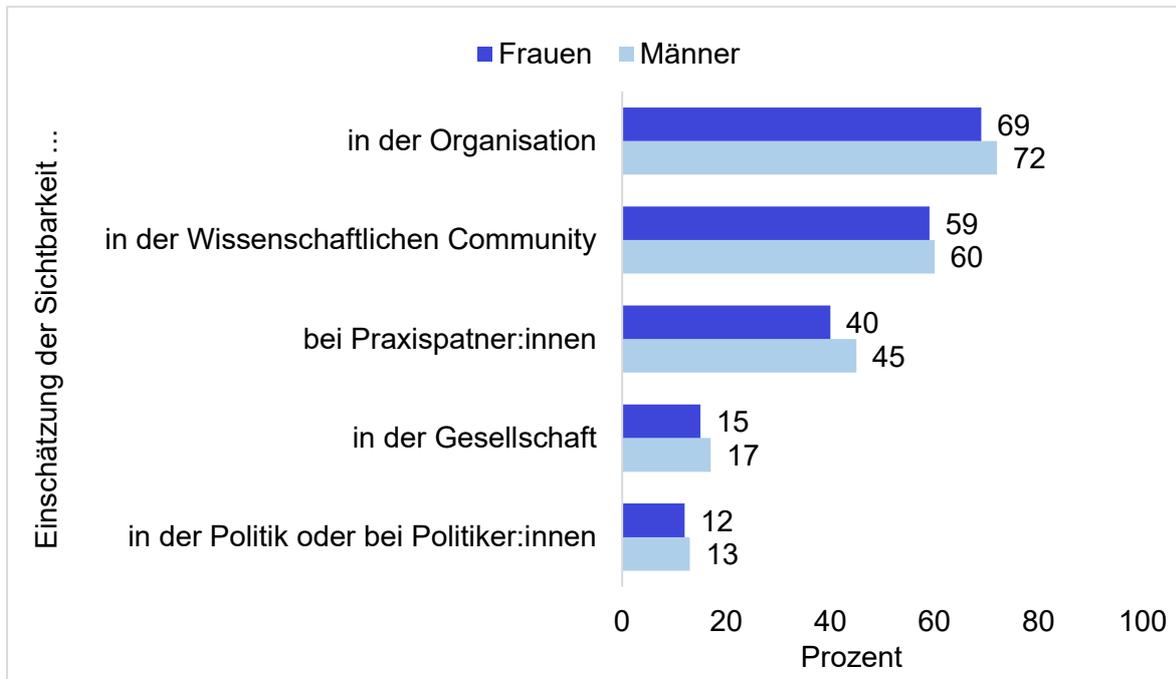
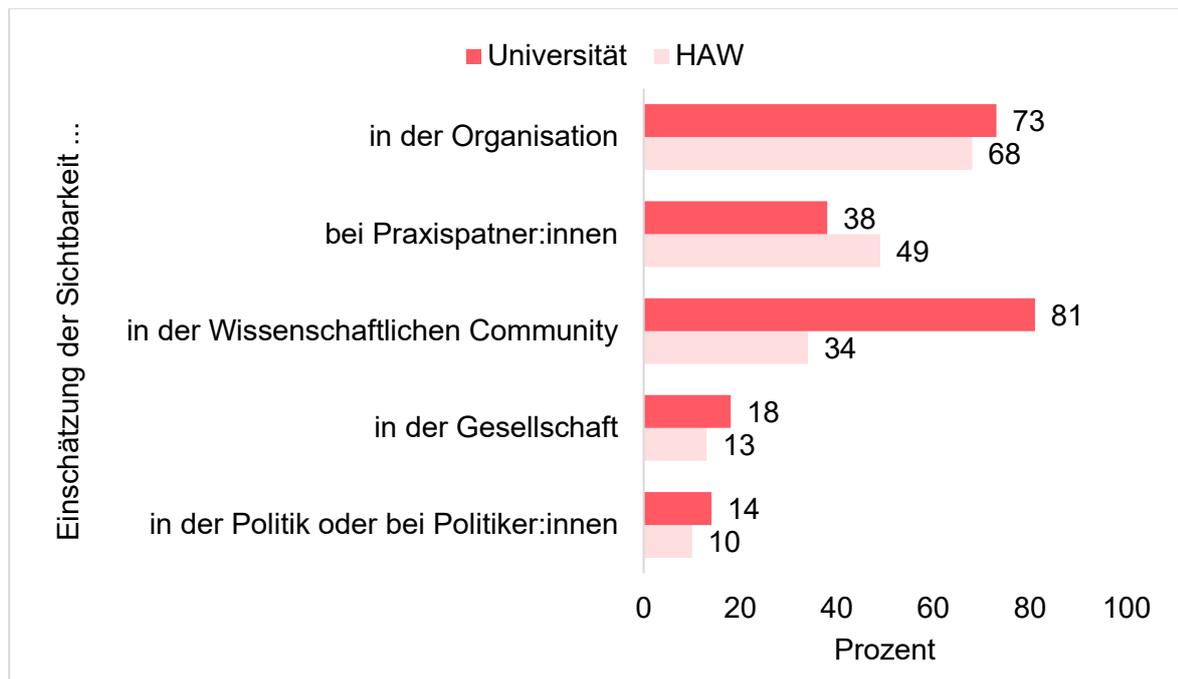


Abbildung 15 Einschätzung der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Hochschulart



3.4 Unterstützung seitens der Organisation

Frage: Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihre Organisation zu?

Antwortmöglichkeiten:

{1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 16 Unterstützung der Organisation getrennt nach Geschlecht

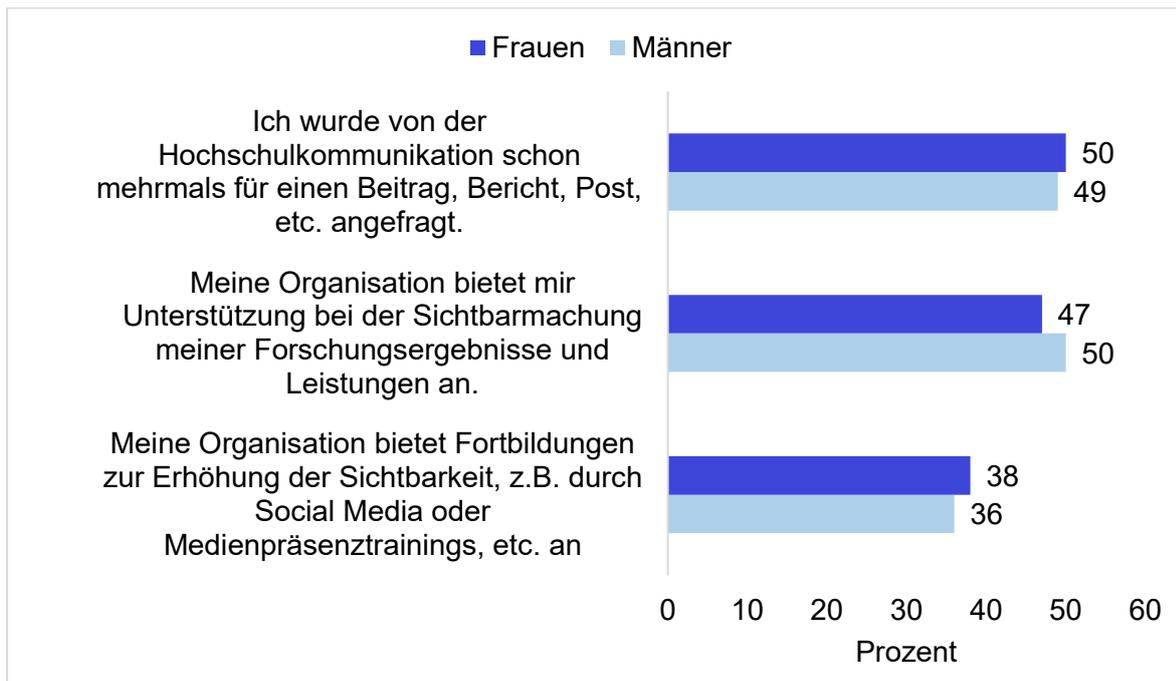
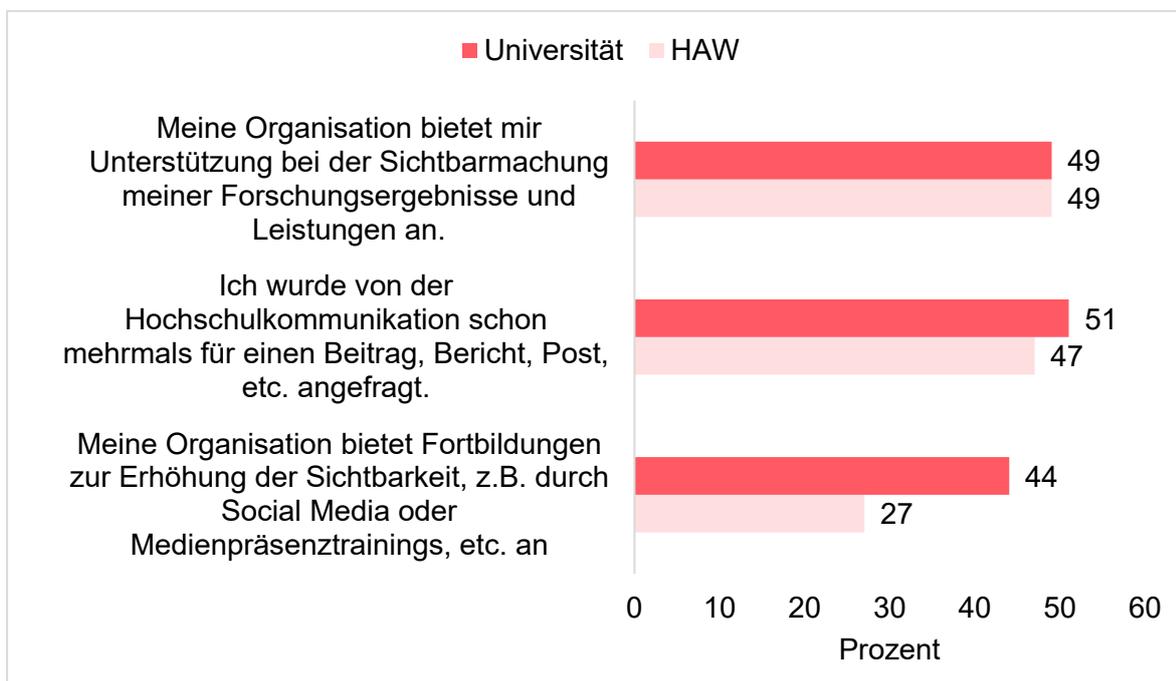


Abbildung 17 Unterstützung der Organisation getrennt nach Hochschulart



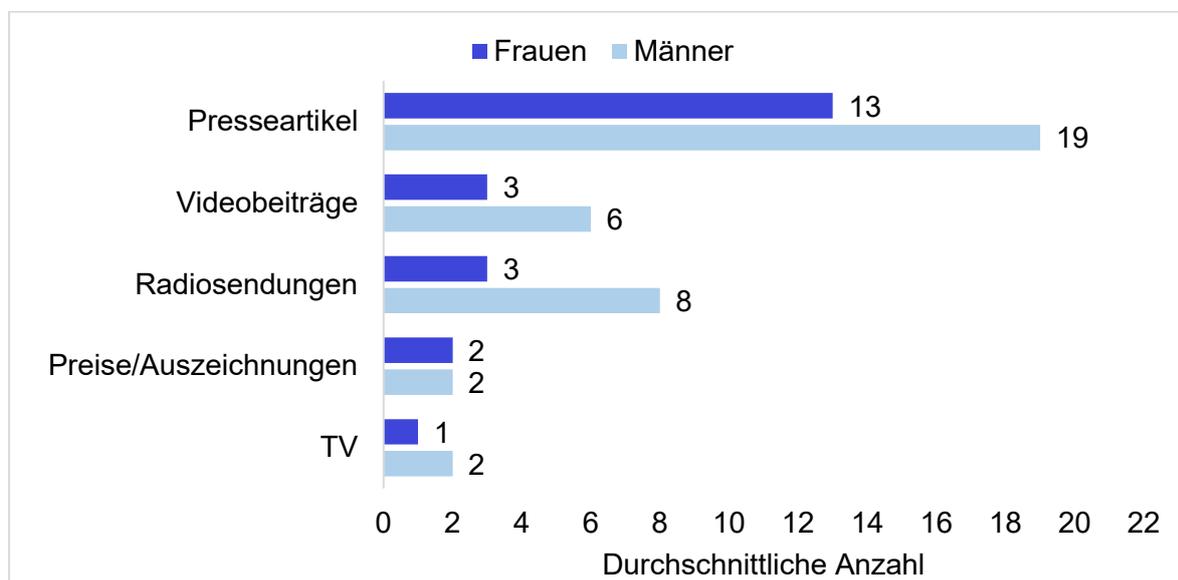
3.5 Indikatoren für Sichtbarkeit

3.5.1 Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit

Fragen: Wie sichtbar sind Sie und Ihre Arbeit in der Öffentlichkeit?

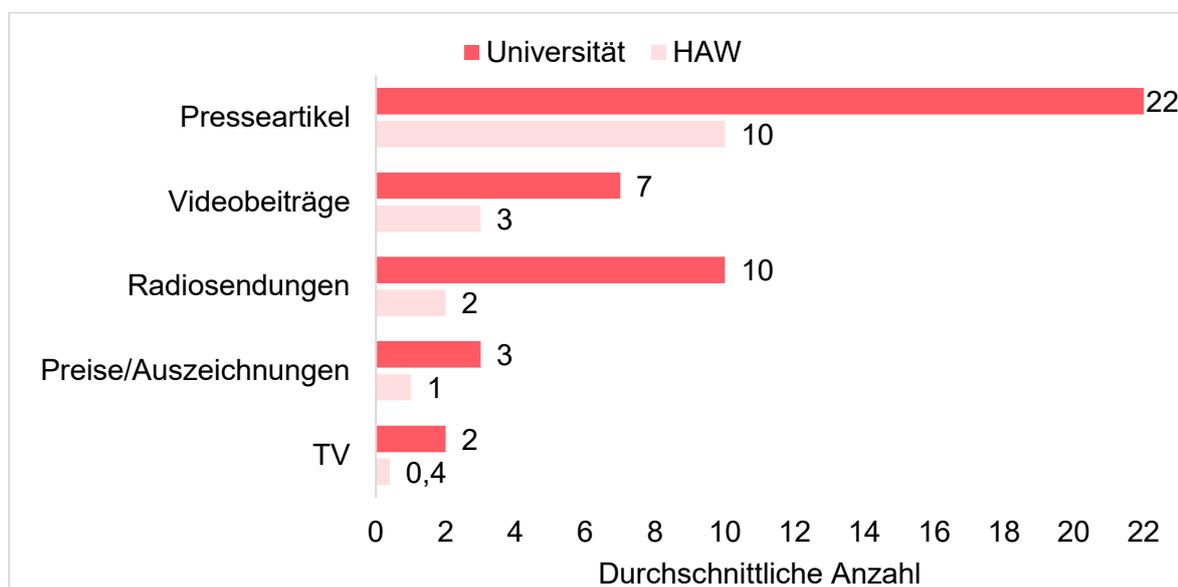
- Wie viele Presseartikel gibt es über Sie und Ihre Arbeit?
- Wie viele Videobeiträge gibt es über Sie und Ihre Arbeit? (z.B. Dokumentationen, Wissenssendungen, YouTube-Videos, etc.)
- Wie oft waren Sie in Talkshows oder anderen Diskussionsformen im Fernsehen?
- Wie viele Preise/Auszeichnungen haben Sie für Ihre Leistungen in Lehre und Forschung erhalten?
- Wie oft waren Sie bei Radiosendungen oder Podcasts zu hören?

Abbildung 18 Öffentliche Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht



*n variiert von 1.713 bis 1.754

Abbildung 19 Öffentliche Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart

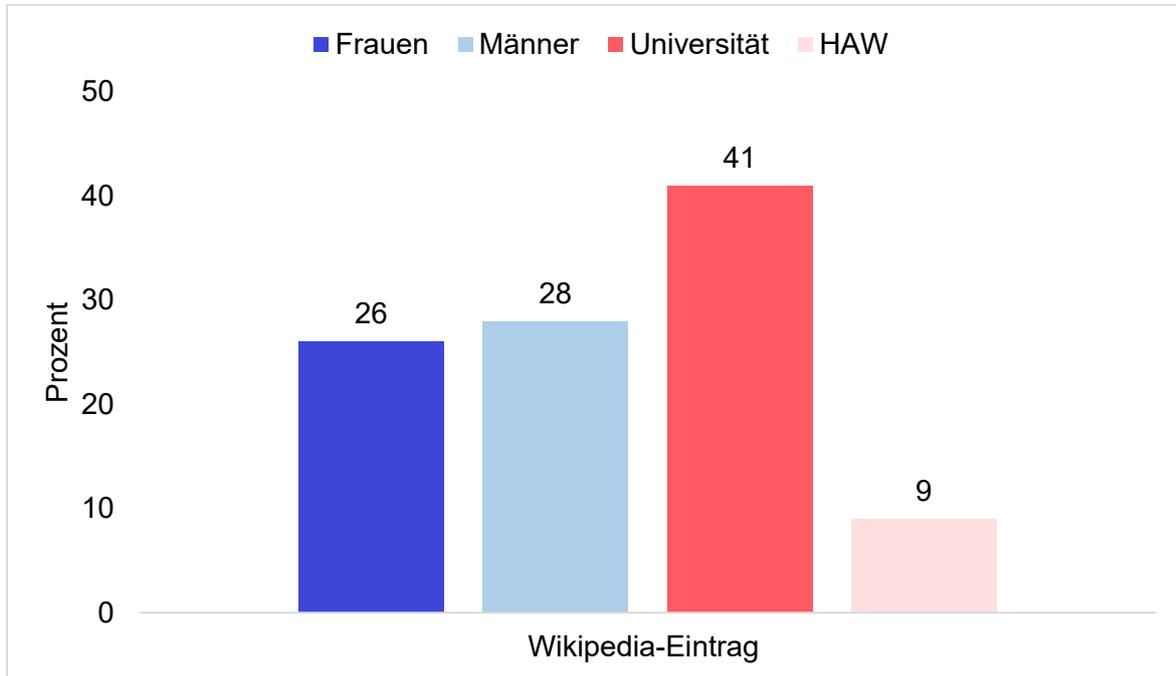


*n variiert von 1.661 bis 1.699

Wikipediaeintrag

Frage: Gibt es einen Wikipedia-Eintrag über Sie? (Ja/Nein)

Abbildung 20 Wikipedia Eintrag getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.752; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.696

3.5.2 Sichtbarkeit auf Online-Plattformen

Frage: Welche der folgenden Online-Medien oder Plattformen nutzen Sie beruflich?
(Mehrfachantworten möglich)

Abbildung 21 Sichtbarkeit auf Online-Plattformen getrennt nach Geschlecht

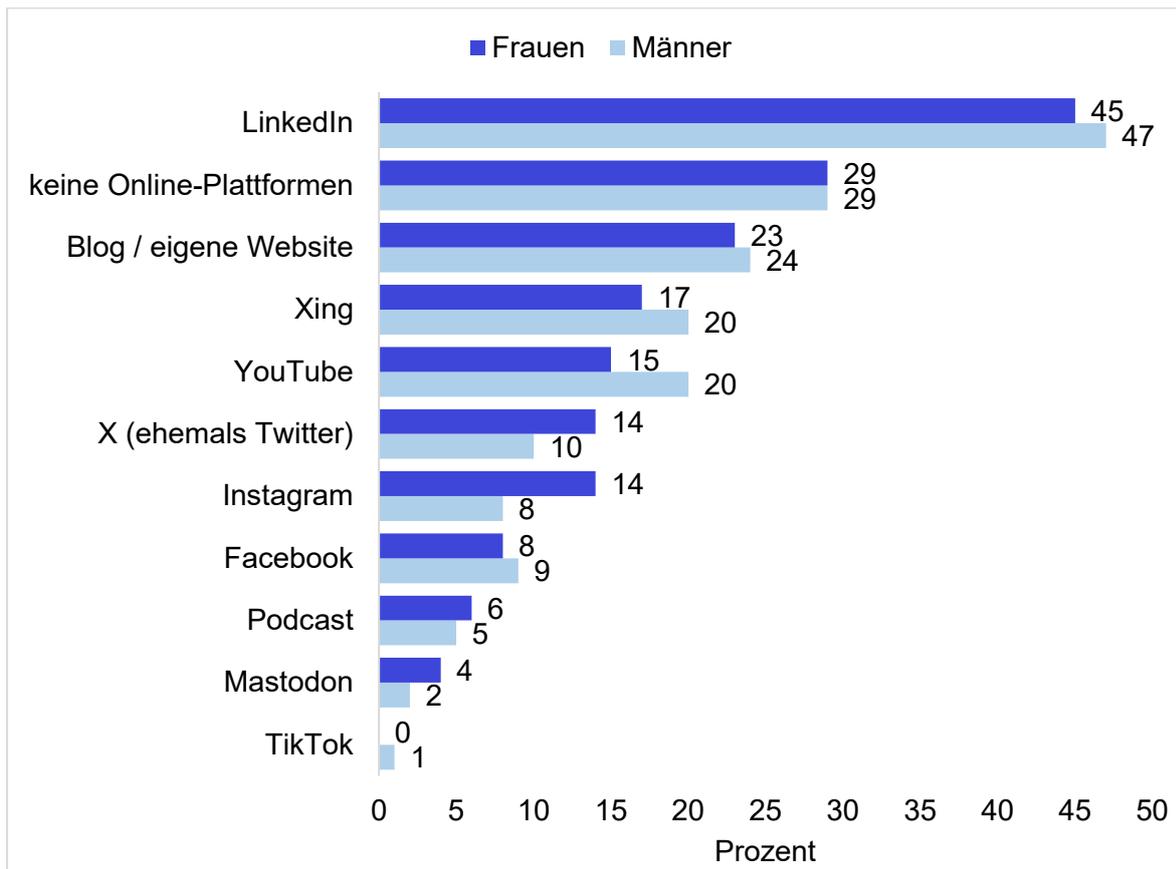
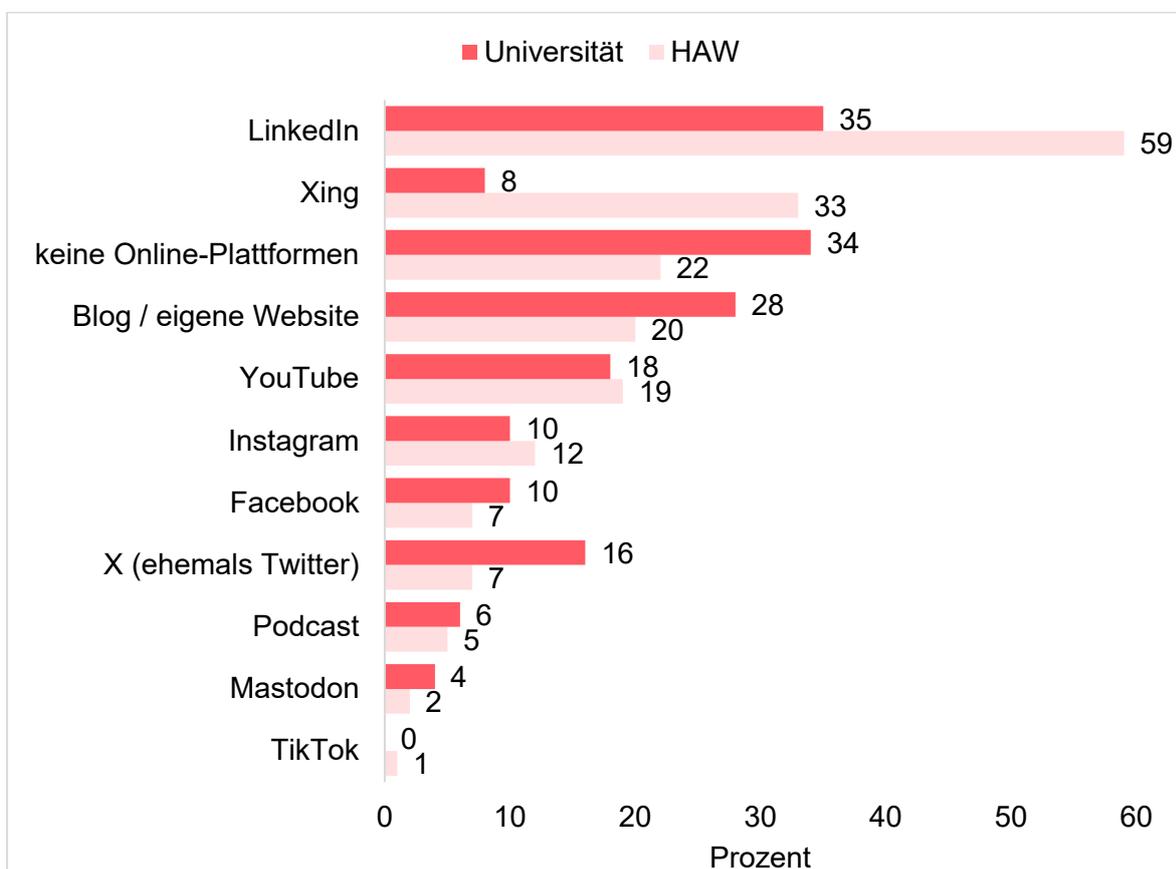


Abbildung 22 Sichtbarkeit auf Online-Plattformen getrennt nach Hochschulart



Beteiligung auf Social Media

Frage: Wie häufig beteiligen Sie sich durchschnittlich, mit eigenen Beiträgen zu Ihrer Arbeit/Forschung, auf einer oder mehreren Online Plattformen?

Antwortmöglichkeiten: {1=Seltener / 2=Einmal pro Monat / 3=Einmal in der Woche / 4=Mehrmals in der Woche}

Abbildung 23 Durchschnittlicher Zeitaufwand auf Online-Plattformen getrennt nach Geschlecht

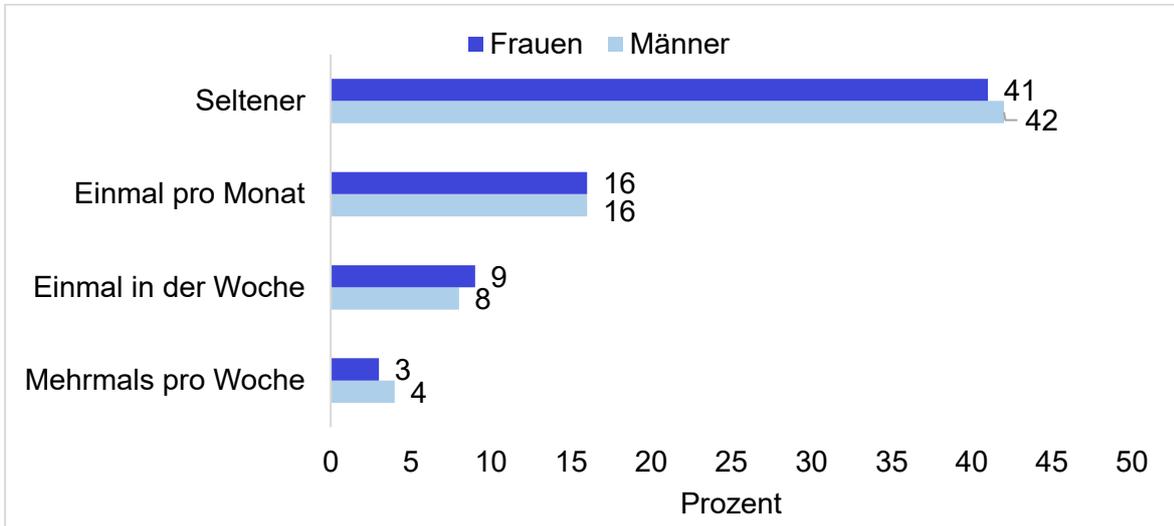
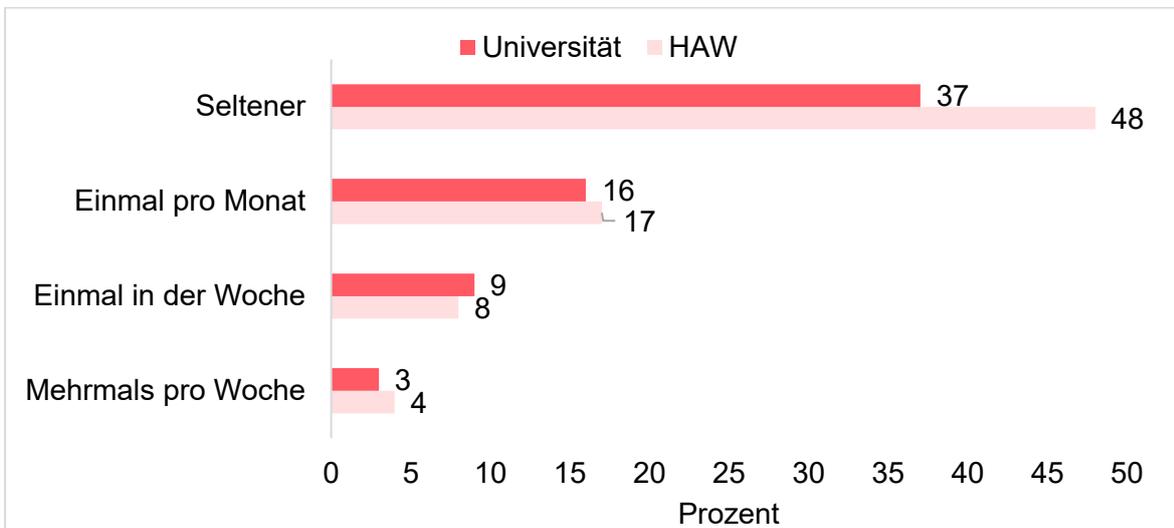


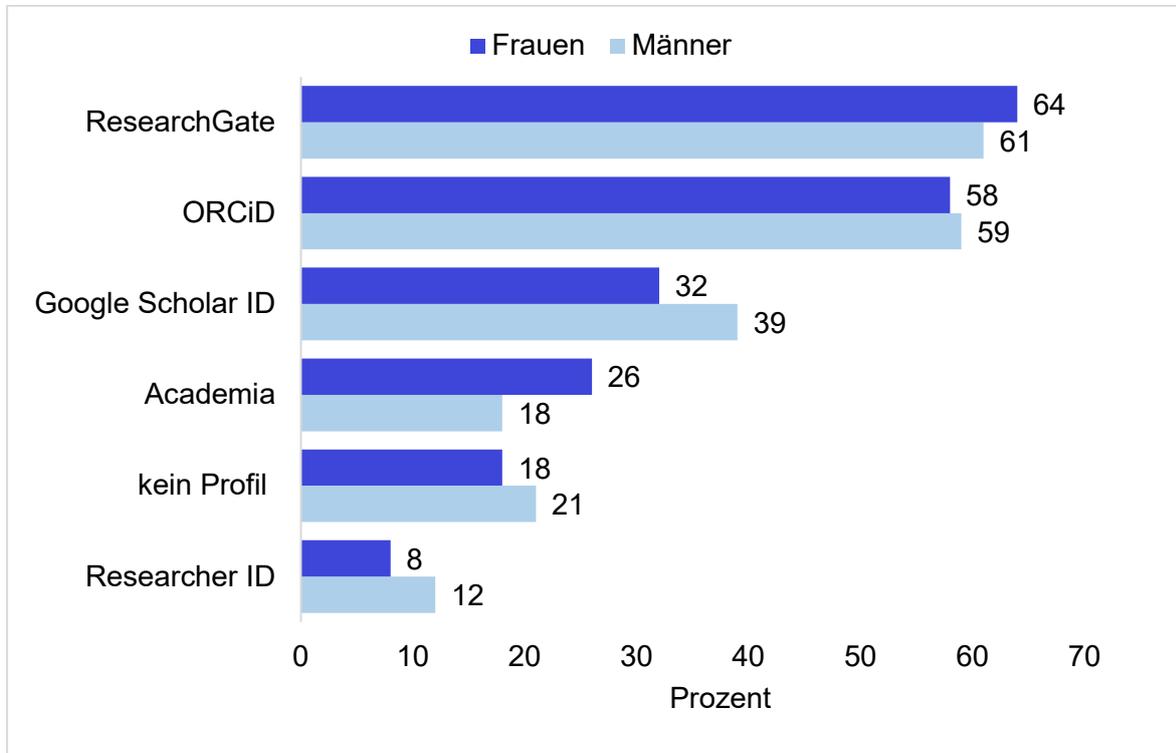
Abbildung 24 Durchschnittlicher Zeitaufwand auf Online-Plattformen getrennt nach Hochschulart



3.5.3 Sichtbarkeit in der Wissenschaft

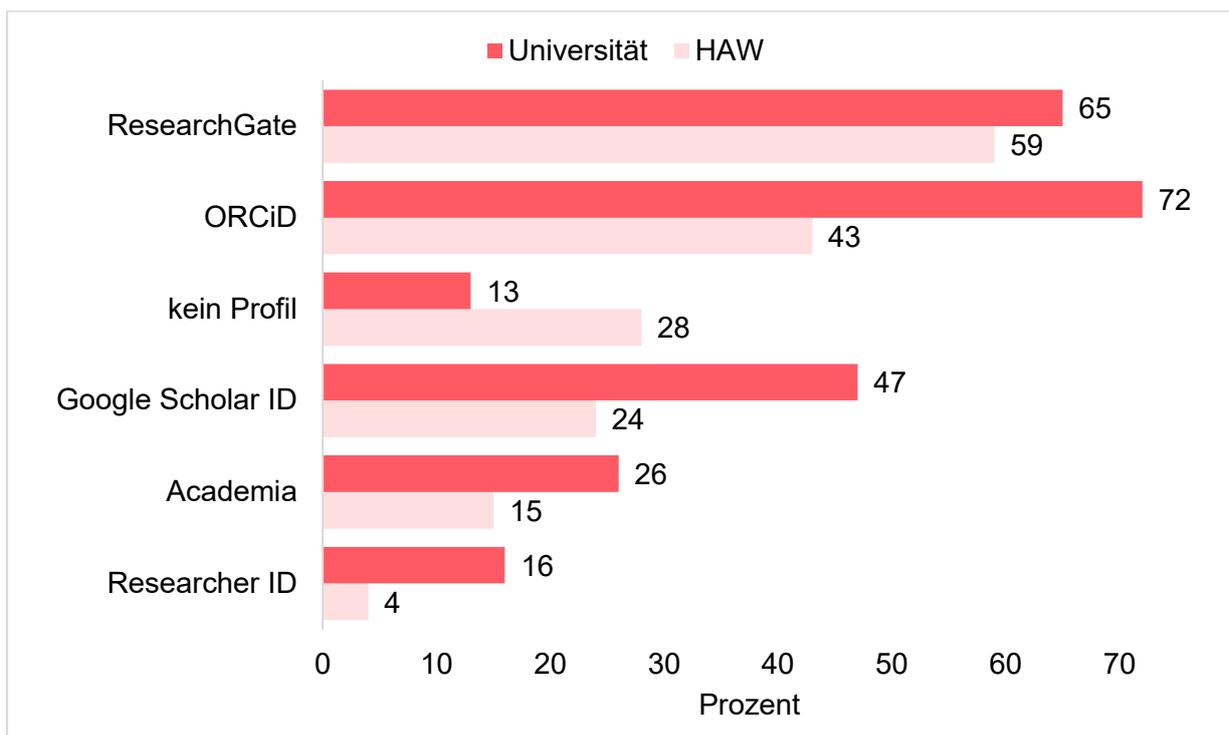
Frage: Haben Sie ein Profil auf den folgenden wissenschaftlichen Plattformen?
(Mehrfachantworten möglich)

Abbildung 25 Sichtbarkeit auf wissenschaftlichen Plattformen getrennt nach Geschlecht



*n = 1.839

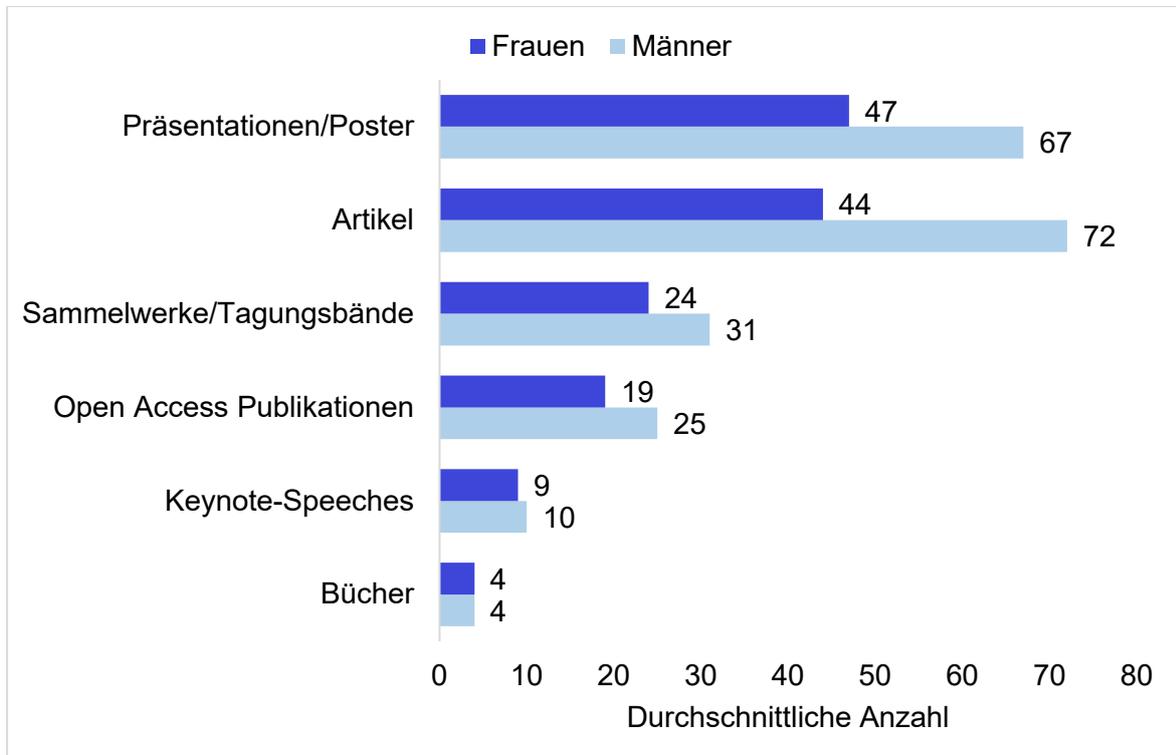
Abbildung 26 Sichtbarkeit auf wissenschaftlichen Plattformen getrennt nach Hochschulart



*n = 1.779

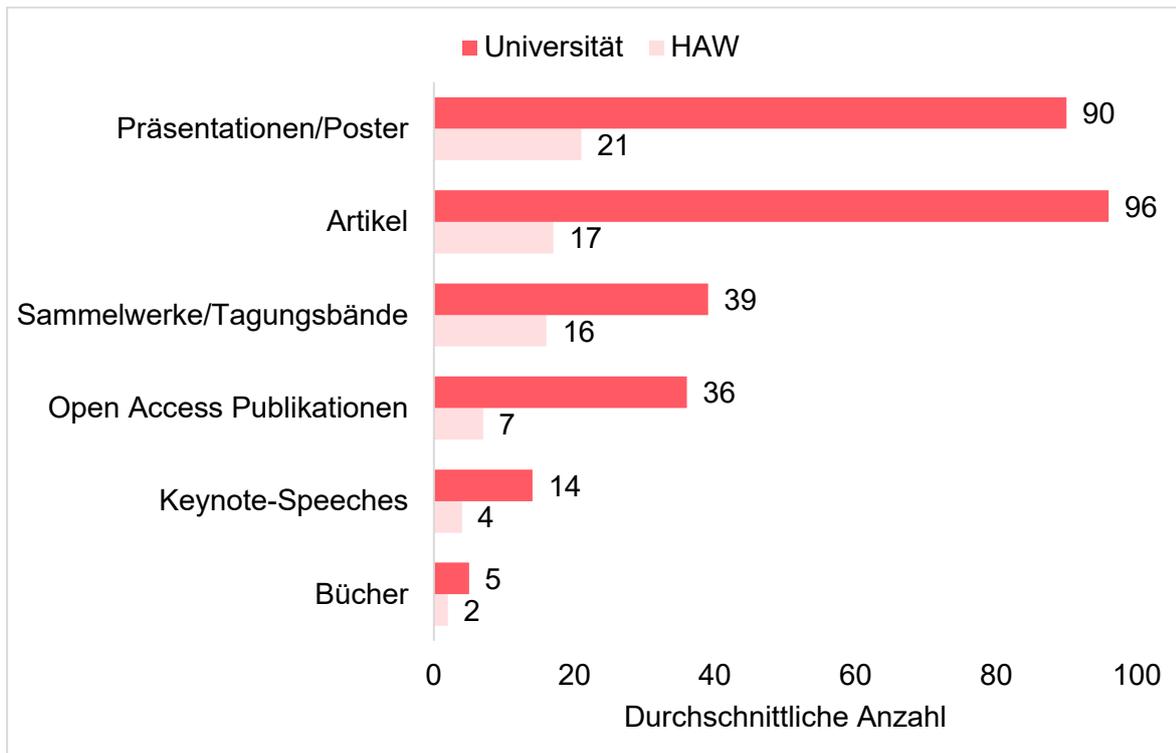
Frage: Wie sichtbar sind Sie und Ihre Arbeit in der Wissenschaft?

Abbildung 27 Sichtbarkeit in der Wissenschaft getrennt nach Geschlecht



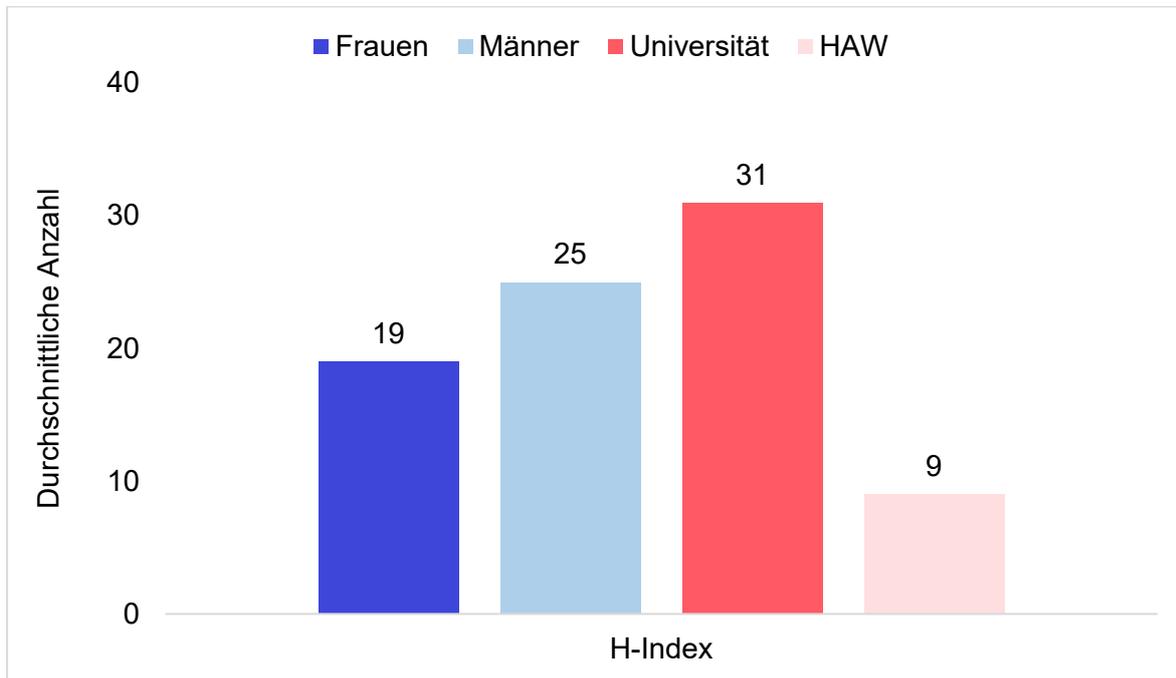
*n variiert von 1.597 bis 1.760

Abbildung 28 Sichtbarkeit in der Wissenschaft getrennt nach Hochschulart



Frage: Wie hoch ist Ihr H-Index?

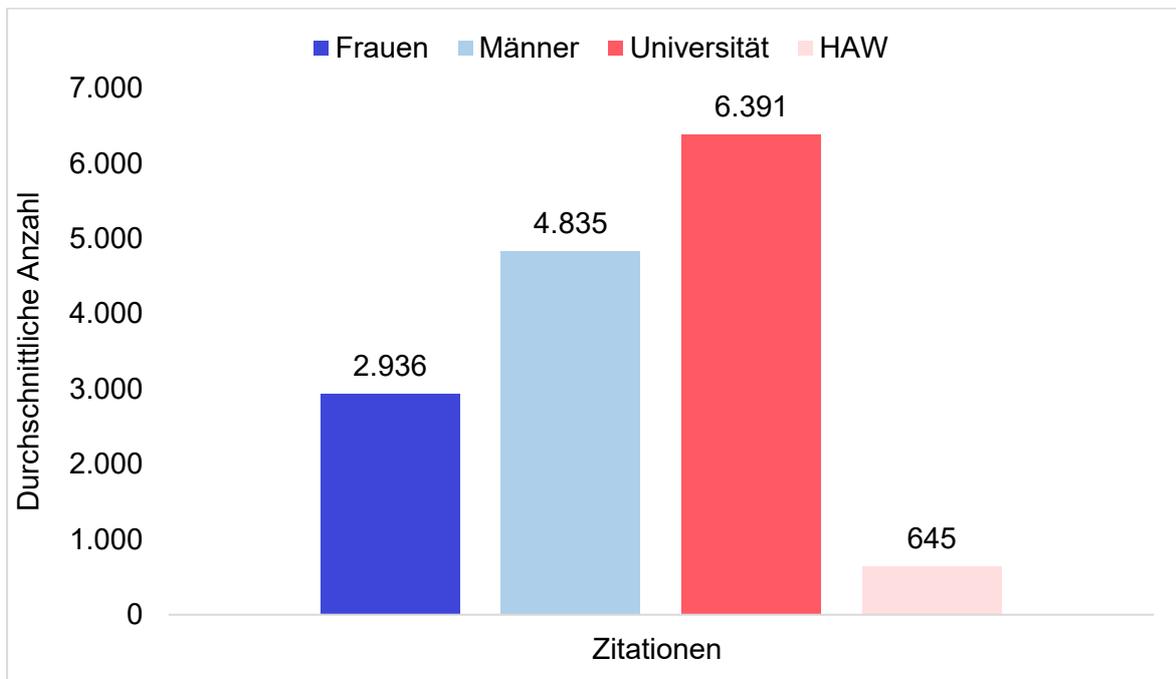
Abbildung 29 H-Index getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.144; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.106

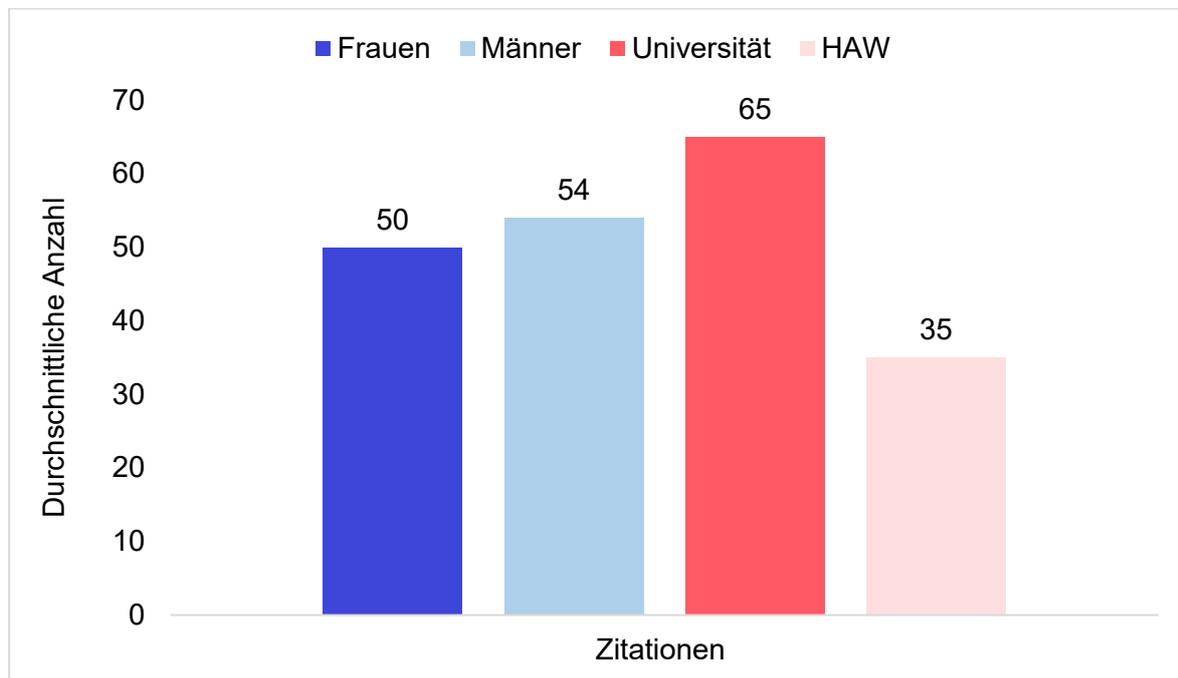
Frage: Wie oft wurden Ihre Publikationen insgesamt zitiert?

Abbildung 30 Anzahl der Zitationen getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



Frage? Wie oft wurden Ihre Publikationen insgesamt zitiert?

Abbildung 31 Zitationen pro Artikel getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.225; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.187

3.6 Gründe für Sichtbarkeit

Frage: Was sind Ihre persönlichen Motive für oder gegen Sichtbarkeit?

Antwortmöglichkeiten: {1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 32 Motive für Sichtbarkeit nach Geschlecht

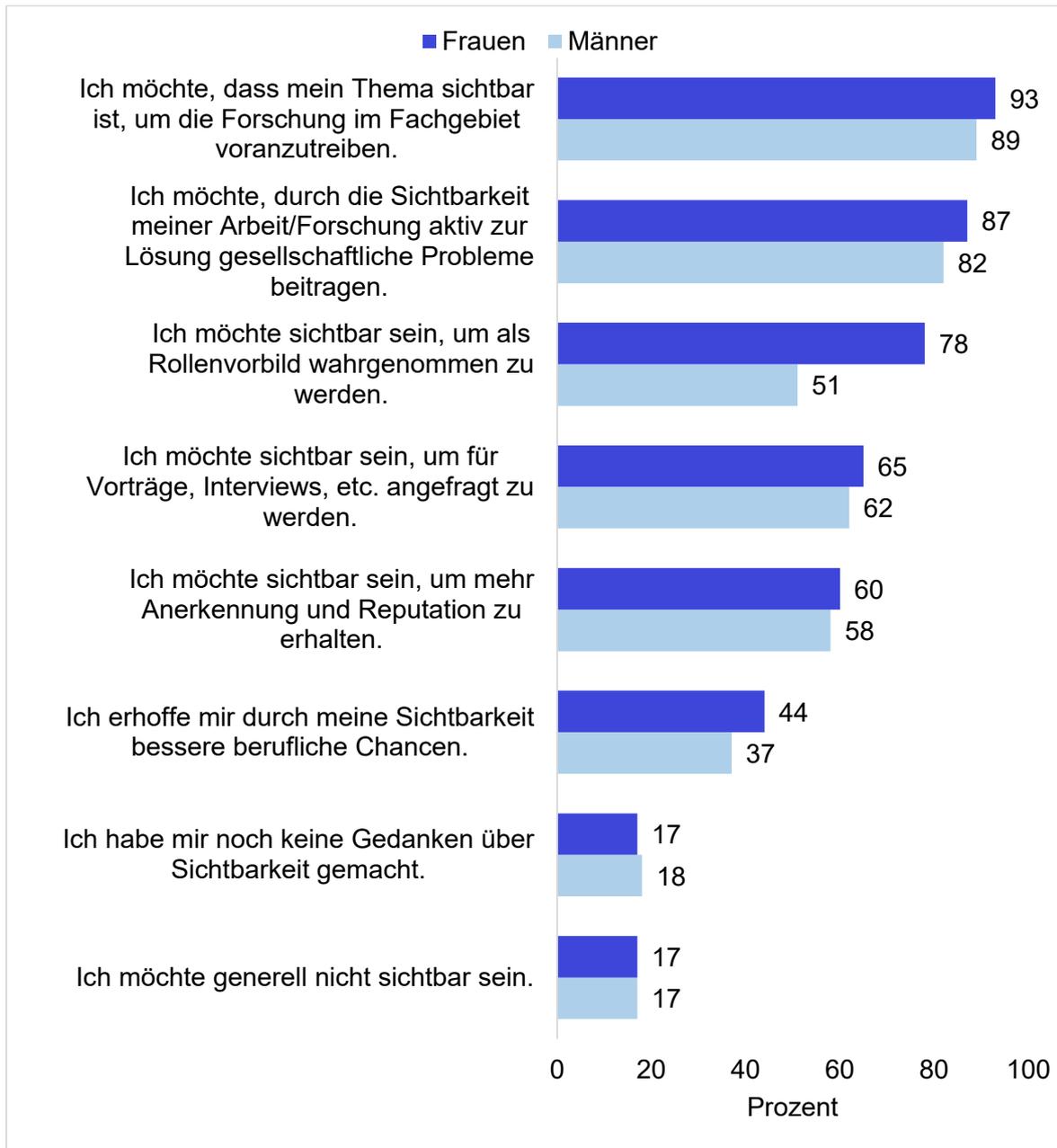
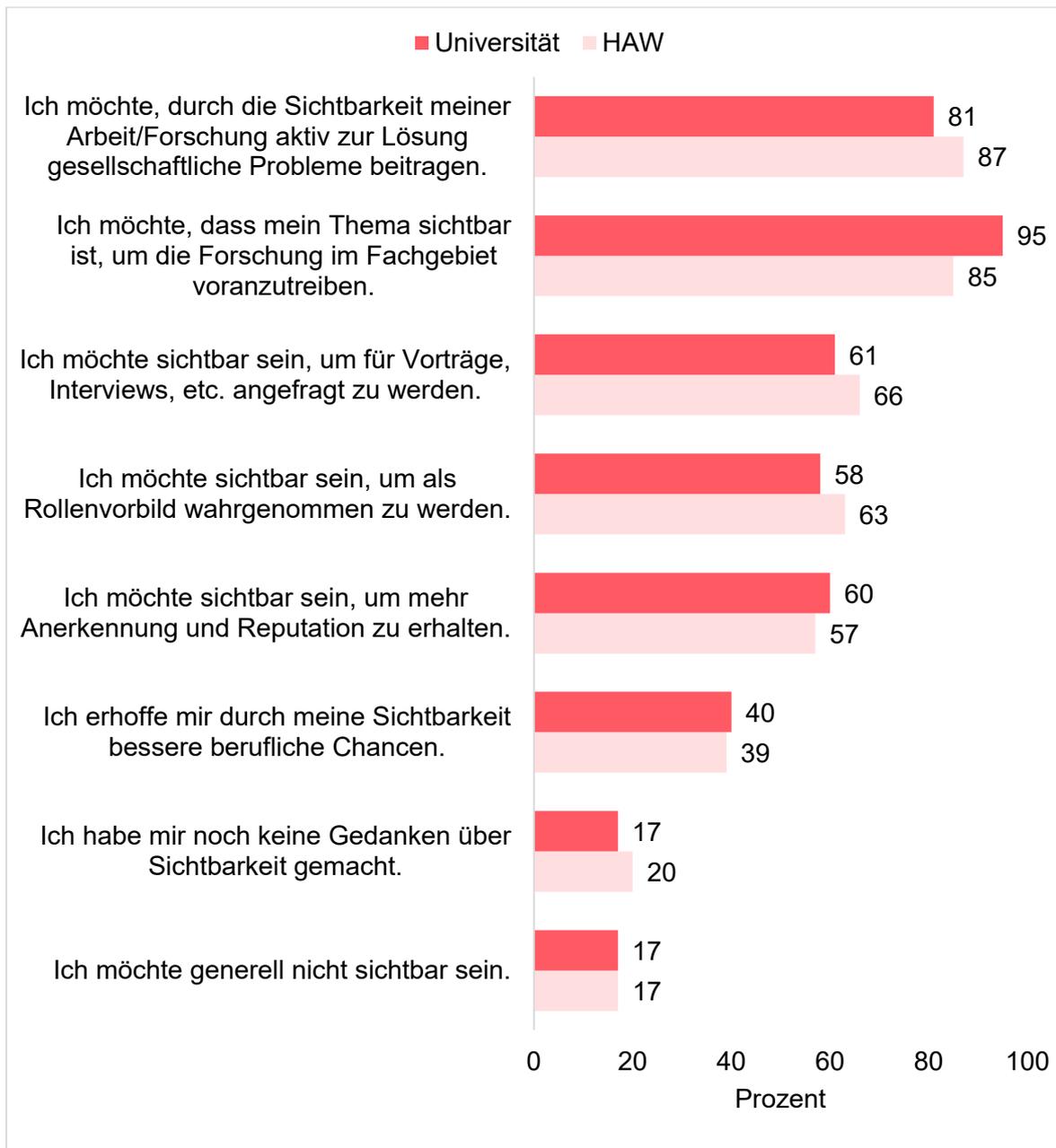


Abbildung 33 Motive für Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart



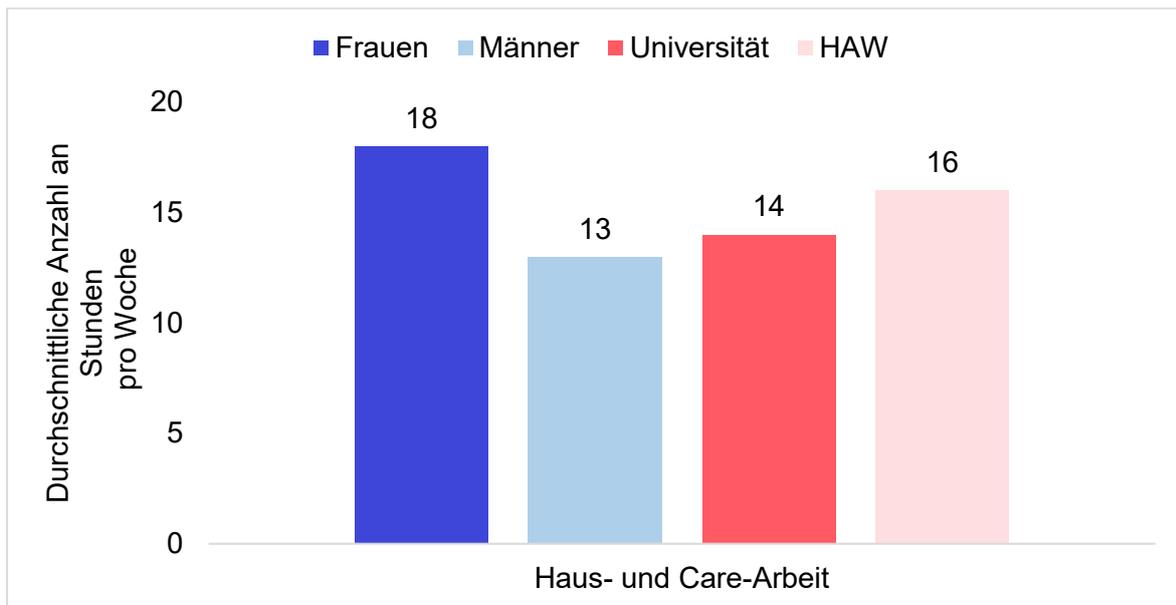
3.7 Voraussetzungen für Sichtbarkeit

3.7.1 Zeitliche Ressourcen

Anteil der geleisteten Haus- und Care-Arbeit

Frage: Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie in etwa mit Care Tätigkeiten? (z. B. im Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege/Unterstützung von Angehörigen, etc.)

Abbildung 34 Haus- und Care-Arbeit getrennt nach Geschlecht und Hochschulart

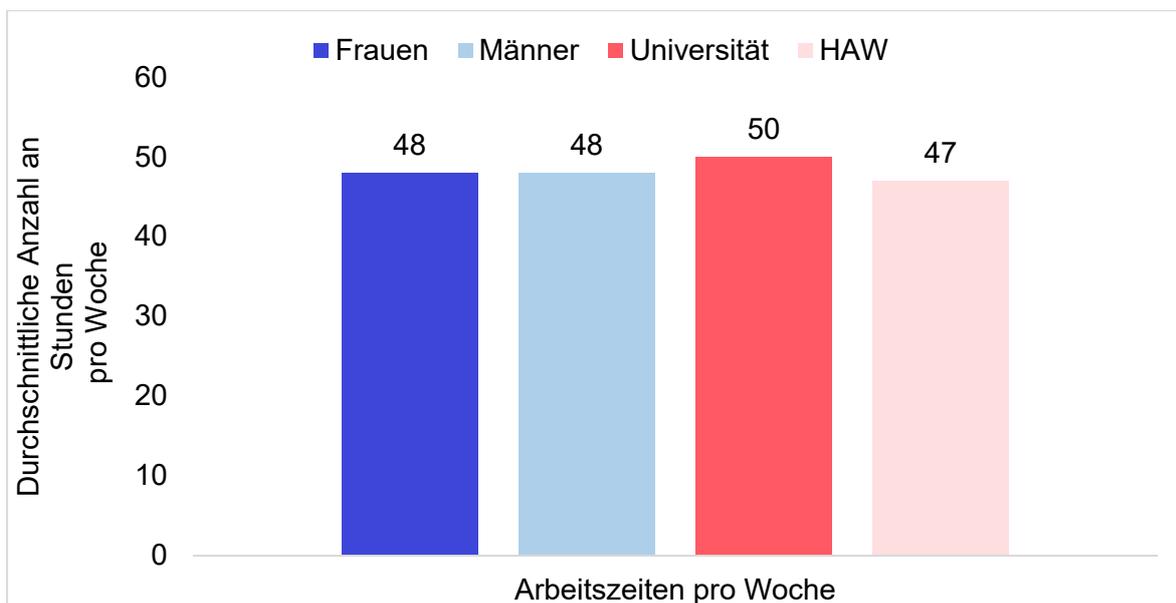


*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.713; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.659

Durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche

Frage: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie derzeit durchschnittlich in Ihrem Beruf?

Abbildung 35 Arbeitszeiten pro Woche getrennt nach Geschlecht und Hochschulart

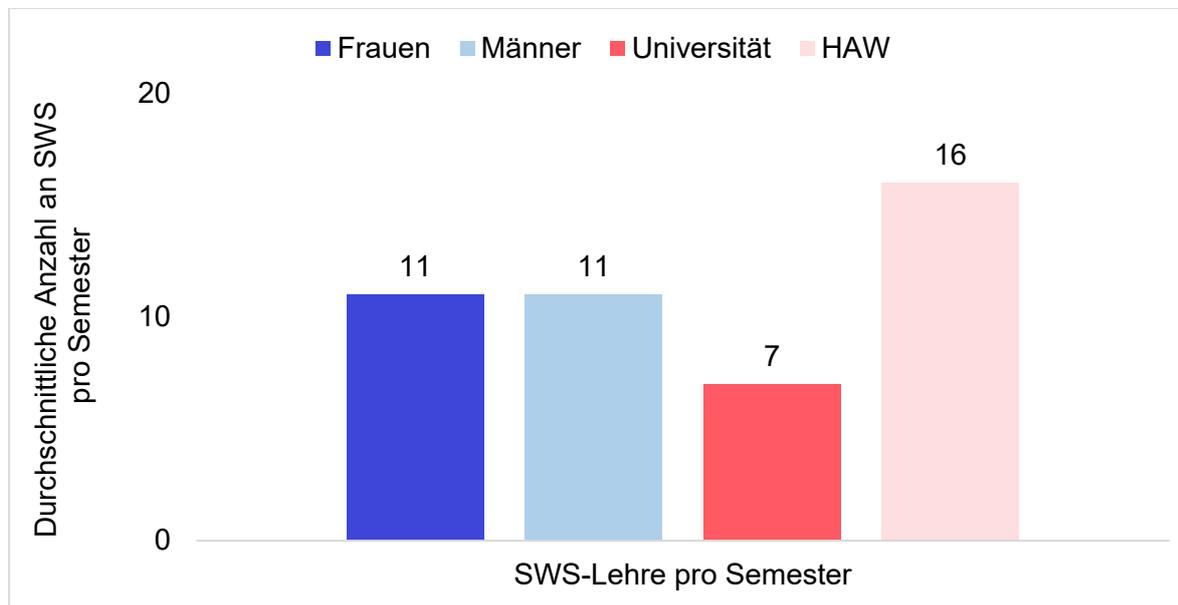


*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.771; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.716

Anzahl Semesterwochenstunden (SWS) Lehre pro Semester

Frage: Wie viele SWS-Lehre müssen Sie in etwa pro Semester leisten?

Abbildung 36 SWS-Lehre pro Semester getrennt nach Geschlecht und Hochschulart

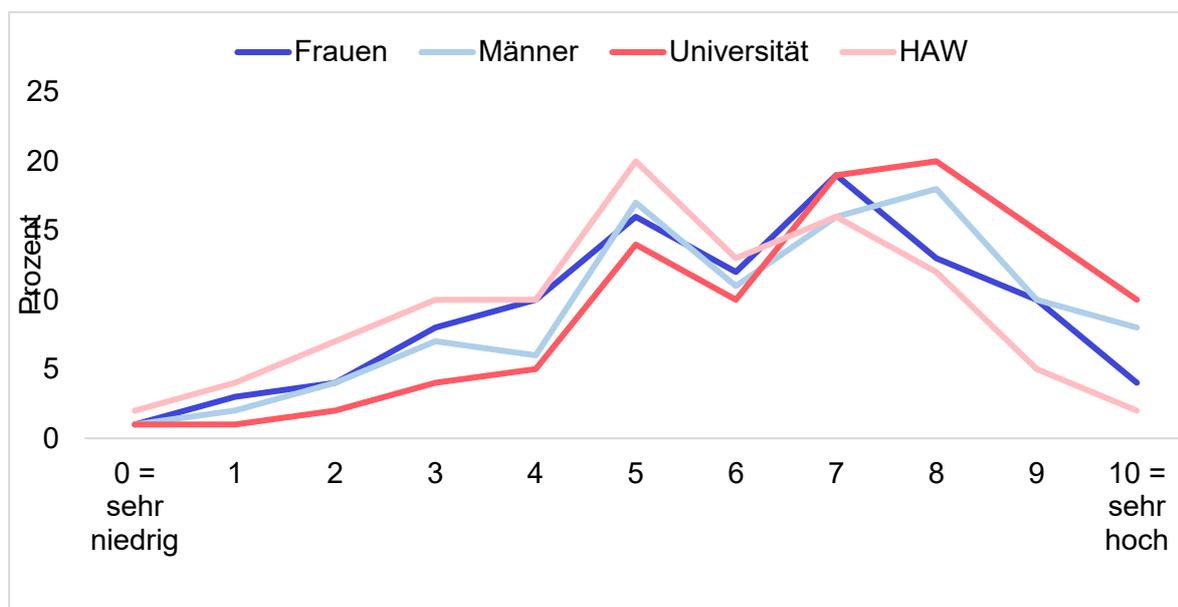


* n (getrennt nach Geschlecht) = 1.753; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.700

3.7.2 Einschätzung des Prestiges der Organisation

Frage: Wie schätzen Sie das Prestige Ihrer Hochschule im Vergleich zu allen anderen Hochschulen in Deutschland (einschließlich Universitäten, FH, HAW) ein?
0 (=sehr niedrig), 10 (=sehr hoch)

Abbildung 37 Einschätzung des Prestiges der Organisation getrennt nach Geschlecht und Hochschulart



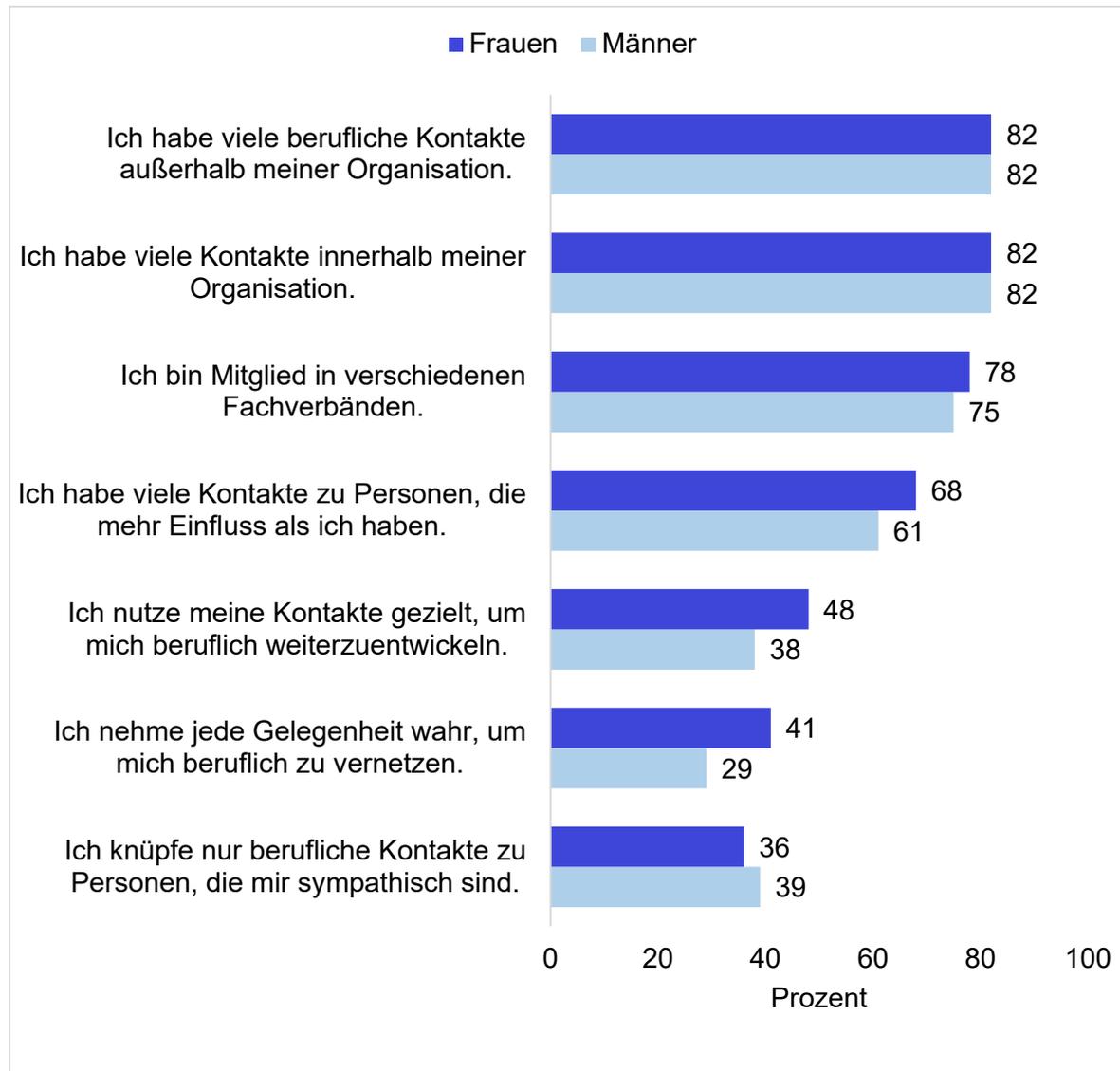
*n (getrennt nach Geschlecht) = 1.839; n (getrennt nach Hochschulart) = 1.779

3.7.3 Berufliche Vernetzung

Frage: Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu Ihrem beruflichen Netzwerk zu?
Antwortmöglichkeiten: {1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

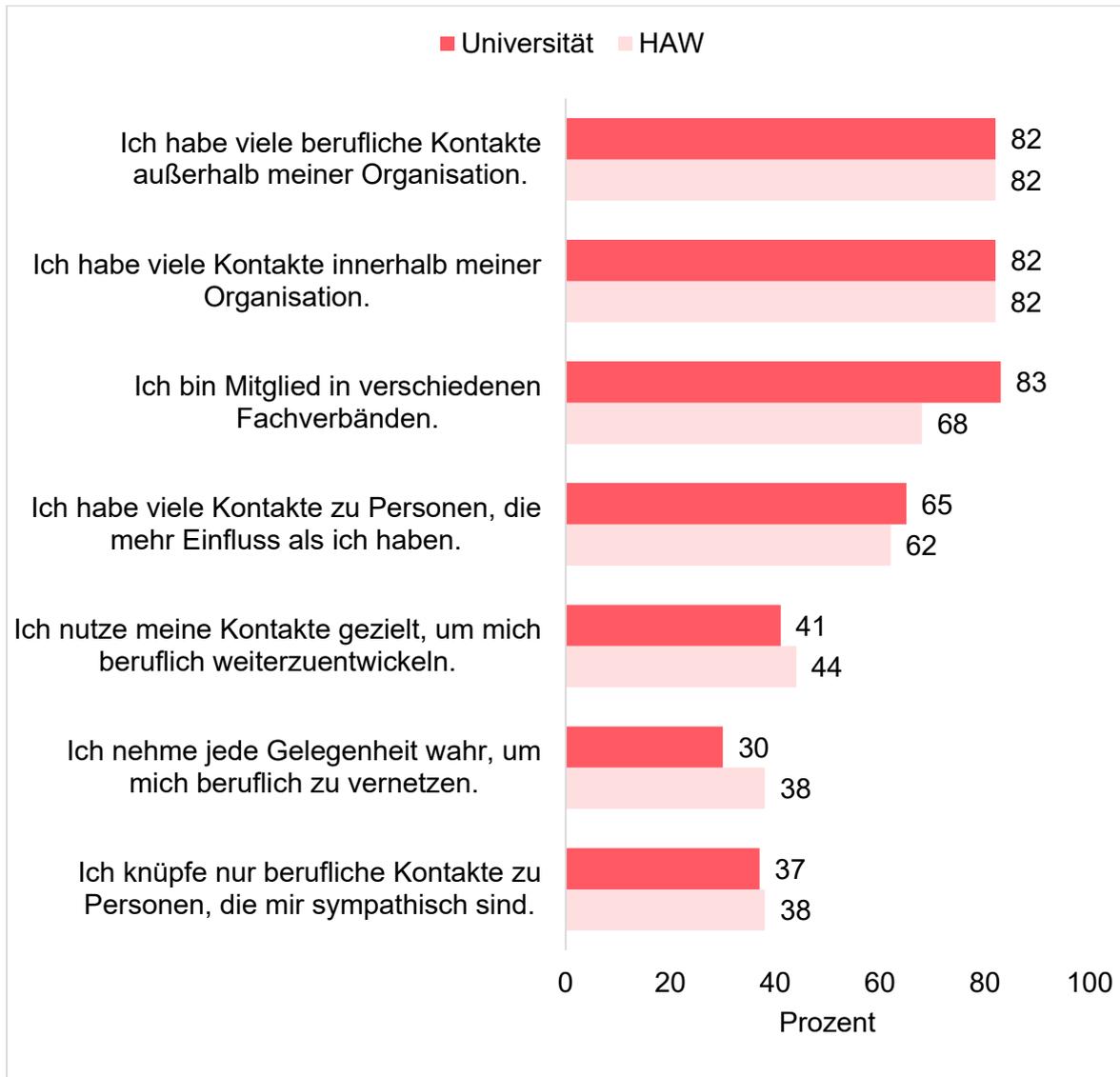
*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 38 Berufliche Vernetzung getrennt nach Geschlecht



*n variiert von 1.758 bis 1.810

Abbildung 39 Berufliche Vernetzung getrennt nach Hochschulart



*n variiert von 1.703 bis 1.753

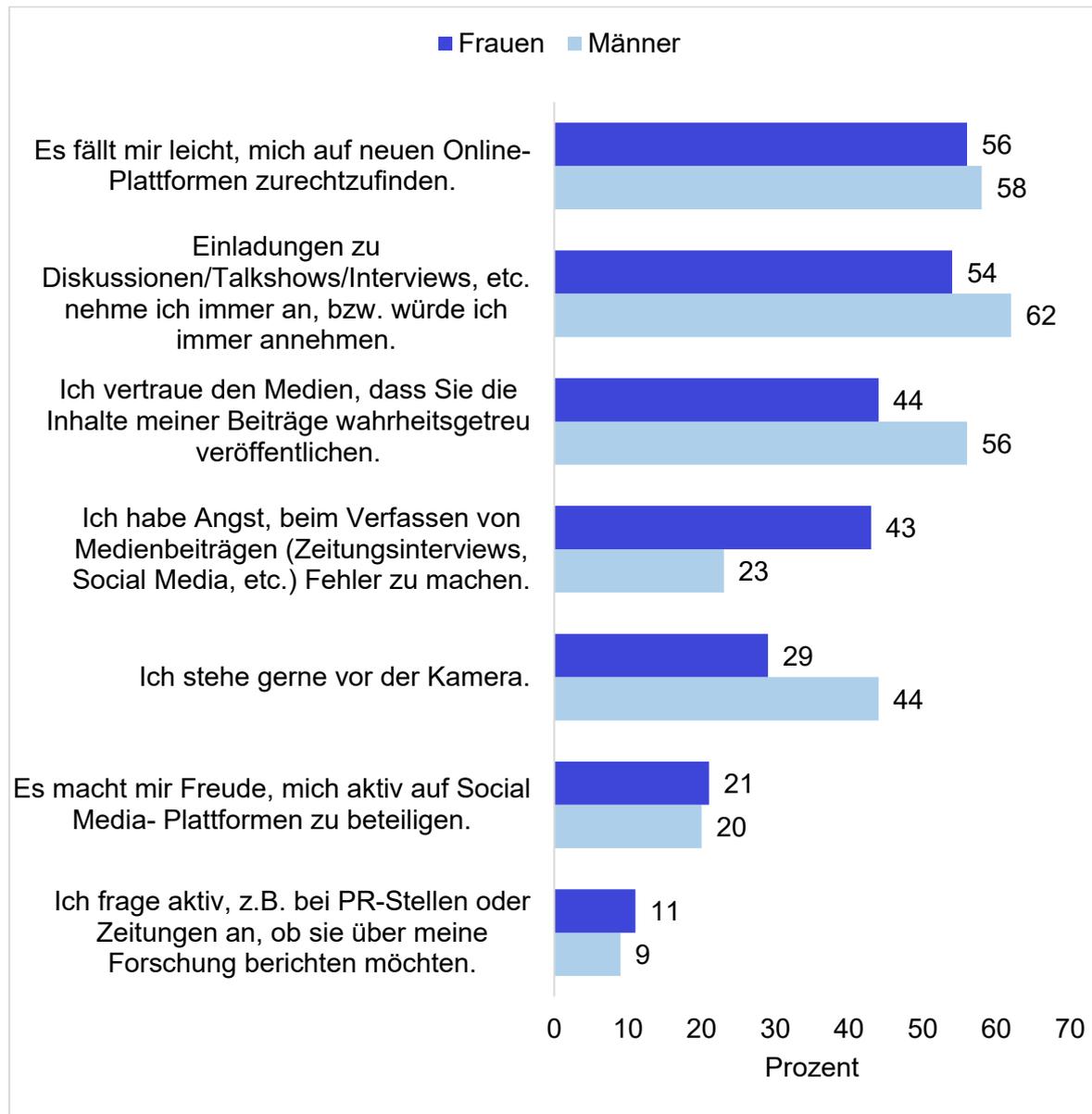
3.7.4 Umgang mit Medien

Frage: Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zum Umgang mit Medien auf Sie zu?

Antwortmöglichkeiten: {1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

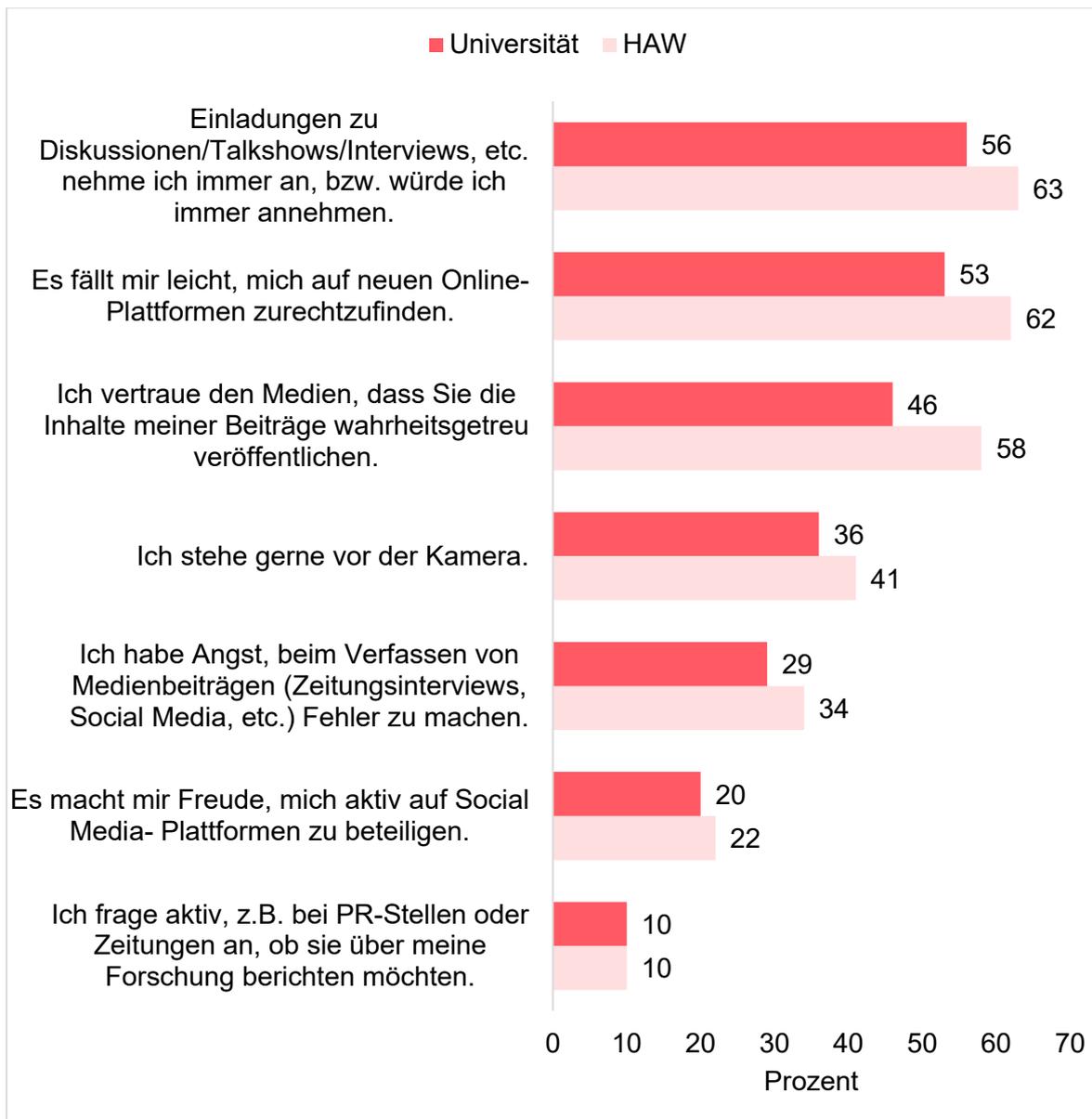
*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 40 Umgang mit Medien getrennt nach Geschlecht



*n variiert von 1.666 bis 1.791

Abbildung 41 Umgang mit Medien getrennt nach Hochschulart



*n variiert von 1.617 bis 1.733

3.7.5 Rollenvorbilder

Frage: Hatten Sie Vorbilder in Ihrer beruflichen Karriere?

Antwortmöglichkeiten: {1=Trifft nicht zu / 2=Trifft eher nicht zu / 3=Trifft eher zu / 4=Trifft zu}

*Die Möglichkeiten „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 42 Rollenvorbilder getrennt nach Geschlecht

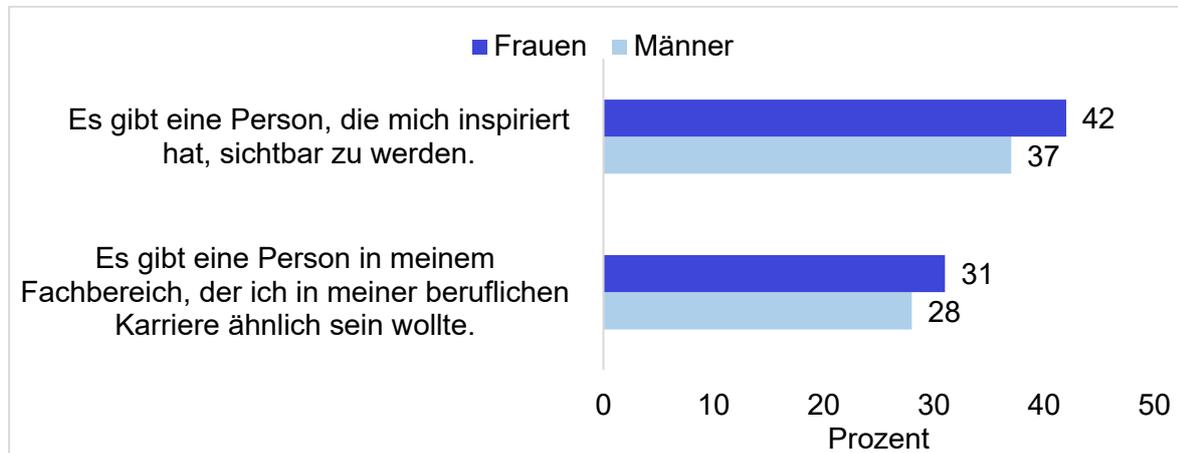
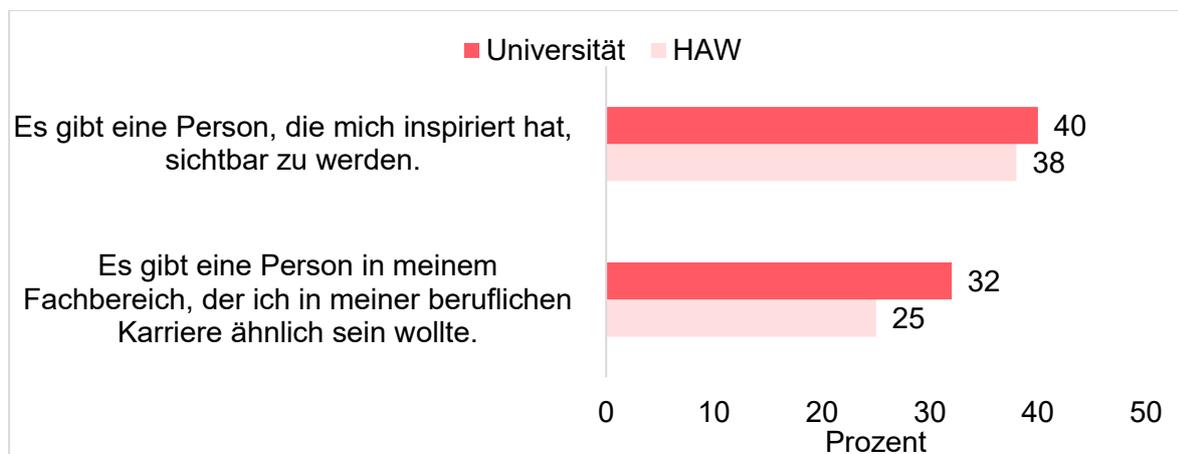


Abbildung 43 Rollenvorbilder getrennt nach Hochschulart



3.8 Effekte von Sichtbarkeit

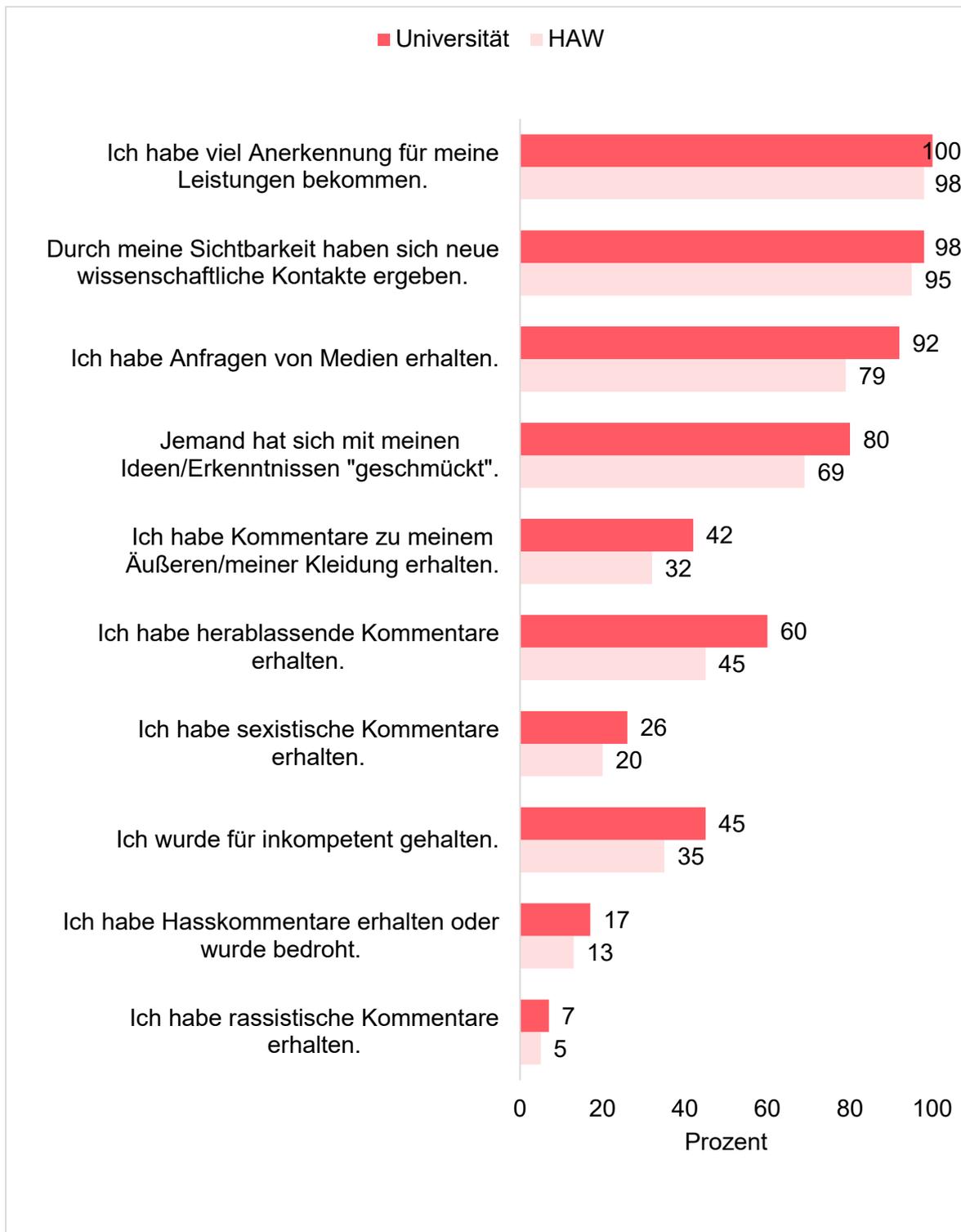
Frage: Es gibt sehr unterschiedliche Wege sichtbar zu werden. Jede Publikation, jeder Vortrag, jedes Interview, jeder Social Media Post macht Sie sichtbar. Überlegen Sie, ob Sie aufgrund dieser Aktivitäten folgende Erfahrungen gemacht haben.

Antwortmöglichkeiten: {1=noch nie / 2=selten / 3=ab und zu / 4=häufig / 5=sehr häufig}
 *Die Möglichkeiten „selten,“ „ab und zu,“ „häufig“ und „sehr häufig“ werden bei der Berechnung zusammengefasst.

Abbildung 44 Effekte von Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht



Abbildung 45 Effekte von Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart



4 Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen, dass Sichtbarkeit ein vielschichtiges Konzept ist, das sowohl aktives Handeln als auch die Wahrnehmung durch andere erfordert. Die Daten verdeutlichen, dass die Sichtbarkeit von Professorinnen, insbesondere an HAW, deutlich geringer ist als die ihrer männlichen Kollegen. Darüber hinaus zeigen sich in vielen Dimensionen beachtliche Unterschiede zwischen HAW und Universitäten. Diese Diskrepanz behindert Gleichstellung und Vielfalt in der Wissenschaft und schließt wertvolle Perspektiven aus. Darüber hinaus wird deutlich, dass Sichtbarkeit von Professor:innen nicht nur durch wissenschaftliche Publikationen hergestellt wird. Der Blick auf die Rahmenbedingungen zur Herstellung von Sichtbarkeit zeigt, dass es auch hier Unterschiede nach Geschlecht und Hochschulart gibt, deren Bedeutung im Rahmen multivariater Studien analysiert werden muss. Veröffentlichungen auf Basis dieser Daten sowie alle anderen Veröffentlichungen aus dem Projekt Prof:inSicht finden Sie auf der Projektseite (<https://profinsicht.hm.edu/>).

5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Verteilung des Geschlechts im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts	6
Abbildung 2	Verteilung der Fachbereiche im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts	6
Abbildung 3	Verteilung der Professor:innen nach Hochschulart im Vergleich mit Daten des statistischen Bundesamts	7
Abbildung 4	Altersstruktur getrennt nach Geschlecht	8
Abbildung 5	Altersstruktur getrennt nach Hochschulart	8
Abbildung 6	Verteilung der Fachbereiche	9
Abbildung 7	Fachbereiche getrennt nach Geschlecht	9
Abbildung 8	Fachbereich getrennt nach Hochschulart	10
Abbildung 9	Anteil Personen mit Kind getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	10
Abbildung 10	Bedeutung von Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht	11
Abbildung 11	Bedeutung von Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart	12
Abbildung 12	Wichtigkeit der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Geschlecht	13
Abbildung 13	Wichtigkeit der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Hochschulart	13
Abbildung 14	Einschätzung der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Geschlecht	14
Abbildung 15	Einschätzung der Sichtbarkeit in verschiedenen Bereichen getrennt nach Hochschulart	15
Abbildung 16	Unterstützung der Organisation getrennt nach Geschlecht	16
Abbildung 17	Unterstützung der Organisation getrennt nach Hochschulart	16
Abbildung 18	Öffentliche Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht	17
Abbildung 19	Öffentliche Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart	17
Abbildung 20	Wikipedia Eintrag getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	18
Abbildung 21	Sichtbarkeit auf Online-Plattformen getrennt nach Geschlecht	19
Abbildung 22	Sichtbarkeit auf Online-Plattformen getrennt nach Hochschulart	19
Abbildung 23	Durchschnittlicher Zeitaufwand auf Online-Plattformen getrennt nach Geschlecht	20
Abbildung 24	Durchschnittlicher Zeitaufwand auf Online-Plattformen getrennt nach Hochschulart	20
Abbildung 25	Sichtbarkeit auf wissenschaftlichen Plattformen getrennt nach Geschlecht	21
Abbildung 26	Sichtbarkeit auf wissenschaftlichen Plattformen getrennt nach Hochschulart	21
Abbildung 27	Sichtbarkeit in der Wissenschaft getrennt nach Geschlecht	22
Abbildung 28	Sichtbarkeit in der Wissenschaft getrennt nach Hochschulart	22
Abbildung 29	H-Index getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	23
Abbildung 30	Anzahl der Zitationen getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	23
Abbildung 31	Zitationen pro Artikel getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	24
Abbildung 32	Motive für Sichtbarkeit nach Geschlecht	25
Abbildung 33	Motive für Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart	26
Abbildung 34	Haus- und Care-Arbeit getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	27
Abbildung 35	Arbeitszeiten pro Woche getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	27
Abbildung 36	SWS-Lehre pro Semester getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	28
Abbildung 37	Einschätzung des Prestiges der Organisation getrennt nach Geschlecht und Hochschulart	28

Abbildung 38 Berufliche Vernetzung getrennt nach Geschlecht	29
Abbildung 39 Berufliche Vernetzung getrennt nach Hochschulart	30
Abbildung 40 Umgang mit Medien getrennt nach Geschlecht	31
Abbildung 41 Umgang mit Medien getrennt nach Hochschulart.....	32
Abbildung 42 Rollenvorbilder getrennt nach Geschlecht.....	33
Abbildung 43 Rollenvorbilder getrennt nach Hochschulart.....	33
Abbildung 44 Effekte von Sichtbarkeit getrennt nach Geschlecht	34
Abbildung 45 Effekte von Sichtbarkeit getrennt nach Hochschulart	35

6 Literaturverzeichnis

Aksnes, Dag W.; Rorstad, Kristoffer; Piro, Fredrik; Sivertsen, Gunnar (2011): Are female researchers less cited? A large-scale study of Norwegian scientists. In: *J. Am. Soc. Inf. Sci.* 62 (4), S. 628–636. DOI: 10.1002/asi.21486.

Chatterjee, Paula; Werner, Rachel M. (2021): Gender Disparity in Citations in High-Impact Journal Articles. In: *JAMA network open* 4 (7), e2114509. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2021.14509.

Maliniak, Daniel; Powers, Ryan; Walter, Barbara F. (2013): The Gender Citation Gap in International Relations. In: *Int Org* 67 (4), S. 889–922. DOI: 10.1017/S0020818313000209.

Meho, Lokman I. (2021): The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. In: *Quantitative Science Studies* 2 (3), S. 976–989. DOI: 10.1162/qss_a_00148.

Mehta, Sangeeta; Rose, Louise; Cook, Deborah; Herridge, Margaret; Owais, Sawayra; Metaxa, Victoria (2018): The Speaker Gender Gap at Critical Care Conferences. In: *Critical care medicine* 46 (6), S. 991–996. DOI: 10.1097/CCM.0000000000003114.

Mueller, Claudia; Wright, Robert; Girod, Sabine (2017): The publication gender gap in US academic surgery. In: *BMC surgery* 17 (1), S. 16. DOI: 10.1186/s12893-017-0211-4.

Odic, Darko; Wojcik, Erica H. (2020): The publication gender gap in psychology. In: *American Psychologist* 75 (1), S. 92–103. DOI: 10.1037/amp0000480.

Pashkova, A. A.; Svider, P. F.; Chang, C. Y.; Diaz, L.; Eloy, J. A.; Eloy, J. D. (2013): Gender disparity among US anaesthesiologists: are women underrepresented in academic ranks and scholarly productivity? In: *Acta anaesthesiologica Scandinavica* 57 (8), S. 1058–1064. DOI: 10.1111/aas.12141.

Philipp, Ronja; Fischer, Gabriele; Spagert, Lina; Thiemichen, Stephanie; Thurner, Veronika; Urchs, Stefanie; Wolf, Elke (2025): doing visibility. under review. In: *Open Gender Journal*.