gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

**Deutscher Bundestag**
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
18(18)260
14.09.2016

CEWS-Positionspapier Nr. 5

# Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten

März 2016

*Dr. Sandra Beaufaÿs, Jutta Dalhoff, Dr. Andrea Löther*

CEWS-Positionspapier Nr. 5

# Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten

2016

*Dr. Sandra Beaufaÿs, Jutta Dalhoff, Dr. Andrea Löther*

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2016

Die Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE) hat Ende Januar 2016 ihren länger angekündigten Endbericht vorgelegt und damit den Startschuss zur abschließenden Etappe der wissenschaftspolitischen Diskussion um die Fortführung der Exzellenzinitiative gegeben.

Im Mittelpunkt des vorliegenden CEWS-Positionspapiers stehen die **Evaluation** der Exzellenzinitiative I und vor allem die grundsätzliche Kritik an der mangelnden Rezeption gleichstellungsrelevanter Ergebnisse aus der Begleitforschung im Sinne einer wissensbasierten Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative II. Im Jahr 2004 nahm das CEWS im Rahmen der Debatte zur Gestaltung der Exzellenzinitiative I zu den grundsätzlichen Fragen Stellung, die sich auf das Verhältnis von Exzellenz und Geschlechtergerechtigkeit beziehen (Mühlenbruch et al. 2004).

Nota bene: Auch den **generellen** wissenschaftspolitischen Auswirkungen der Exzellenzinitiative in Vergangenheit und Zukunft, die in der aktuellen Debatte leider keine große Rolle mehr spielen, steht das CEWS kritisch gegenüber.

## Gleichstellungspolitische Ziele der Exzellenzinitiative

Die Exzellenzinitiative, wie sie 2005 von Bund und Ländern vereinbart wurde, zielte darauf, „den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbarer zu machen." (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat 2015) Förderkriterien waren laut Bund-Länder-Vereinbarung „Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf mindestens einem breiten Wissenschaftsgebiet", ein „Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung" sowie „universitätsübergreifende bzw. außeruniversitäre Kooperation, möglichst belegt durch konkrete und verbindliche Kooperationsvereinbarungen". Ferner war „die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen" (Bund-Länder-Vereinbarung vom 18.7.2005). Besondere Aufmerksamkeit erhielt das Thema Gleichstellung durch die Kritik der internationalen Gutachter_innen, die 2006 bei der ersten Bewertungsrunde für die Exzellenzinitiative den geringen Stellenwert der Gleichstellung an deutschen Universitäten bemängelten.

## Exzellenz und Geschlecht

Gleichstellung wurde somit als Exzellenzkriterium aufgefasst und nicht als Nebenziel, das der „Stärkung der Spitzenforschung" im Wege stehe. Vielmehr wurde schon zu Beginn der ersten Exzellenzinitiative vonseiten der DFG betont, dass die Gleichstellungsziele wichtiger Teil der wissenschaftlichen Exzellenzziele sind. Grund für diese Festlegung ist die Erkenntnis, dass bei ungleichen Bedingungen in der Spitzenforschung soziale Prozesse in den Vordergrund treten, die wissenschaftliche Leistungen und ihre Bewertung überformen. Ungleiche Bedingungen bestehen, wenn eine dominierende Gruppe, die für sich Objektivität beansprucht, festlegt, was exzellente Forschung ist. Auch und gerade dann, wenn der Anspruch an Objektivität hochgehalten wird, werden soziale Prozesse befeuert, die über De-Thematisierung vermeintlich ausgeschaltet werden. So wird Ungleichheit (re)produziert, statt exzellente Leistung zu fördern. Dies ist sicher nicht im Sinne derer, die sich die „besten Köpfe" für die Wissenschaft wünschen (obgleich an diesem Terminus bereits zu sehen ist, dass der gesamte Körper von Wissenschaftlern unerwünscht ist). Wenn hoch motivierte und fähige junge Leute aus der Forschung aussteigen, herausgedrängt werden oder marginalisiert werden, kann dies nicht im Sinne einer exzellenten Forschungsförderung sein. Die Rückbindung des Gleichstellungskriteriums an Förderung ist deshalb keine Ablenkung von der „wahren Wissenschaft", sondern nur folgerichtig.

Auch zeigten zahlreiche Studien (Fassa 2015; Herschberg et al. 2015; Gutiérrez-Lobos et al. 2012; Rees 2011; European Commission 2004), dass weder „Exzellenz" noch „Spitzenforschung" geschlechtsneutral zu fassen sind. Diskurse um Exzellenz reproduzieren das Idealbild eines Wissenschaftlers, der von Sorgearbeiten und anderen gesellschaftlichen Aufgaben befreit ist und ausschließlich für die Wissenschaft lebt. Wissenschaftlerinnen können diesem Bild schon aufgrund der Zuschreibung, dass sie für die Reproduktionsarbeit zuständig sind, weniger entsprechen. Auf der anderen Seite ist Forschung, die geschlechterspezifische Aspekte und die Kategorie Geschlecht nicht in ihre Inhalte integriert, nicht exzellent (Schiebinger 2008).

## Evaluation greift Gleichstellung nicht auf

Der hohe Stellenwert, der Gleichstellung im Rahmen der ersten Exzellenzinitiative zukam, findet nur geringen Widerhall bei der Evaluation. Während der Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz immerhin eine „direkte Auswirkung" des Programms auf Gleichstellung hervorhebt, und eine „spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung (...) in der Wissenschaft" konstatiert (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat 2015, S. 2), geht der Bericht der internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative nur am Rande auf gleichstellungspolitische Wirkungen der Exzellenzinitiative ein. Obwohl die Förderung der Geschlechtergleichstellung prominent in den Zielen der Exzellenzinitiative verankert ist, findet sich in der Expertenkommission keine Person, die – soweit aus den Kurzbiographien ersichtlich – ausgewiesene Kompetenz im Bereich Gleichstellungspolitik oder Geschlechterforschung aufweist. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Kommission ist nicht automatisch ein Beleg, dass Genderkompetenz in dem Gremium vertreten ist.

Die umfangreiche Begleitforschung zu Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative wird in dem Bericht nicht zur Kenntnis genommen (Engels et al. 2015). Zu dem Themenkomplex „Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative" findet sich im Literaturverzeichnis lediglich ein Verweis auf eine kurze Einführung zu einem Themenheft der „Beiträge zur Hochschulforschung". Keinerlei Erwähnung finden die in allen (!) Exzellenzeinrichtungen aufgebauten Strukturen für Gleichstellungsarbeit. Die Einrichtungen sollten nicht nur Konzepte entwickeln, die die Gleichstellung unterstützen, in den meisten Fällen wurden hierzu auch vielfältige Maßnahmen durchgeführt , die entweder an ein etabliertes Netz von universitären Gleichstellungsstrukturen anknüpfen oder selbst neue Strukturen geschaffen haben. Insgesamt sind vielfältige Lösungen gefunden worden, um Nachteile auszugleichen und Chancengleichheit herzustellen. Dass der Schwerpunkt der Maßnahmen auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag, ist ein Kritikpunkt. Allerdings sind - wo die entsprechende Expertise vorhanden war – auch innovative Konzepte und Umsetzungsstrategien entstanden, die auf den Gleichstellungsbedarf in einem hoch kompetitiven Forschungsumfeld adäquat eingehen.

Aufgrund der fehlenden Bezüge zu einschlägigen Untersuchungen werden Zahlen genannt, deren Herkunft und Zustandekommen unbekannt sind.

> „In der Tat lag der Anteil von Frauen an Exzellenzinitiative-finanzierten wissenschaftlichen Leitungspositionen (Professuren, Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen) in Zukunftskonzepten in den Jahren 2012 bis 2014 in der Größenordnung von 40 %; im Wissenschaftsmanagement waren es sogar mehr als 70 %." (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016, S. 28–29)

Diese Beschränkung auf die Förderlinie „Zukunftskonzepte", welche Universitäten als ganze Einheit anspricht, vernachlässigt die anderen Förderlinien (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster). Gerade innerhalb dieser Förderlinien wurde neues Personal rekrutiert und wurden einrichtungsspezifische Gleichstellungsstrukturen aufgebaut. Weiter handelt es sich um einen begrenzten Zeitraum, der nach

der Folgeantragstellung (2011) liegt. Aus der Begleituntersuchung ergibt sich eine starke Steigerung des Frauenanteils auf der Ebene der maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler *(principal investigators* oder *PI)*, zwischen 2009 und 2011. Zu Beginn der Exzellenzinitiative 2006 waren maßgeblich beteiligte Wissenschaftlerinnen nur zu 11% vertreten, 2009 waren es 13% und bei Neuantragstellung 2011 waren 21% Frauen unter den PI (Engels et al. 2015: S. 61).

Die von der Expertenkommission nicht rezipierte Begleitstudie stellt also differenzierte Daten zur Verfügung und gibt auch Aufschluss darüber, wie diese überhaupt errechnet werden können sowie welcher Vergleichsmaßstab gegeben sein muss, um die Zahlen zu interpretieren. Die „Nachwuchspositionen" (dazu zählen alle Postdoc-Positionen, aber auch Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen) sind in dieser Studie nicht unter Führungspositionen aufgeführt bzw. wurden sie lediglich dann hinzugerechnet, sofern die im DFG-Antrag wichtige Bezeichnung „Principal Investigator" gleichzeitig zutraf. Principal Investigators sind Personen, die eine wissenschaftliche Leitungsaufgabe in einer Exzellenzeinrichtung übernehmen oder zumindest dafür in Frage kommen. Werden dagegen temporäre Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen pauschal unter „Leitungspositionen" subsummiert, wird das Bild verzerrt. Führungspositionen in der Wissenschaft sollten nur dann als relevante Führungspositionen verstanden und gezählt werden, wenn sie nicht befristet oder zumindest mit einer dauerhaften Perspektive verbunden sind. Dies trifft auch in der Exzellenzinitiative nicht auf alle Nachwuchsführungspositionen zu. Der allgemeine Hinweis auf das „Wissenschaftsmanagement" schließlich, verhüllt ebenfalls, auf welcher Ebene der Hierarchie im wissenschaftlichen Kontext diese Positionen stehen: sowohl zuarbeitendes Projektmanagement als auch die Leitung einer Graduiertenschule fällt unter diesen Begriff. Zudem müssen die „systematische(n) Statusunterschiede zwischen Wissenschaft und administrativem Hochschulmanagement" (Krücken 2014: 117) immer mitgedacht werden. Vielfach kann das Wissenschaftsmanagement auch als zwiespältige „Exit-Option" (ebd.: 118) für Wissenschaftlerinnen gelten.

Unabhängig von der fehlenden Berücksichtigung der gleichstellungspolitischen Wirkungen fällt die Gesamtbilanz der Expertenkommission zur Exzellenzinitiative ambivalent aus. So sei beispielsweise die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt nicht nennenswert verbessert worden. Da in erster Linie weitere befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftler/innen geschaffen worden seien, habe sich die ‚Flaschenhalsproblematik' nicht entschärft, sondern „das Nadelöhr [wurde] allenfalls nach hinten verschoben, also in die falsche Richtung" (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016, S. 28). Auch für die von der Kommission als besonders wichtig bewerteten „Baustellen" (universitäre Differenzierung und Hochschulgovernance) lassen sich positive Wirkungen nur beschränkt ausmachen, z.T. zeigen sich sogar konträre Wirkungen. Beispielsweise entstanden mit den Exzellenzclustern de facto autonome Teilgebiete, die einer starken universitären Führung entgegenstünden und damit konträre Wirkungen bei der Hochschulgovernance hätten. Für die universitäre Differenzierung werden diskursive Effekte festgestellt („zumindest [wurde] die ‚alle-sind-gleich'-Illusion begraben", Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016, S. 19), während sich die fachliche Fokussierung nicht veränderte und eine empirische Prüfung der Wirkung auf die vertikale Differenzierung derzeit nur eingeschränkt möglich sei. Erstaunlicherweise schlägt sich diese kritische und ambivalente Bilanz nicht in den Empfehlungen der Kommission nieder.

## Wissenschaftspolitische Prämissen und Wissenschaftsverständnis

Bei der Bewertung der Exzellenzinitiative geht die Expertenkommission von wissenschaftspolitischen Prämissen aus, die nicht so unumstritten sind, wie sie in dem Bericht dargestellt werden. Problematisch ist vor allem die Setzung, dass die Universität einerseits klare Leitungs- und Entscheidungsstrukturen im Inneren, andererseits eine weitgehende Autonomie gegenüber dem Staat im Außenverhältnis für ihre Handlungsfähigkeit benötigten. Handlungsfähigkeit, Autonomie und Wettbewerb hätten sich als

wichtigste Faktoren für den Erfolg einer Universität erwiesen (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016, S. 20). Entgegen dieser Prämissen verweisen neuere Studien auf die Funktionalität von Konsenssuche und Abstimmungsprozessen zwischen Hochschulleitung und kollegialen Organen (Bieletzki 2012) und die weiter bestehenden Steuerungswirkungen von Disziplinen (Simon 2013).

Das Wissenschaftsverständnis und die hohe Priorität, die die Expertenkommission der „universitären Differenzierung" und der „Governance" zumisst, haben Implikationen auf die Verortung von gleichstellungspolitischen Zielen und Strukturen in der Exzellenzinitiative. Zum einen übersetzt die Kommission die Ziele der Exzellenzinitiative in sechs Baustellen des deutschen Universitäts- und Forschungssystems (Universitäre Differenzierung, Governance der Universitäten, Studierendenzahlen und Qualität der Lehre, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Einbettung der Universitäten in das Wissenschaftssystems und Internationalisierung) – Aussagen zur Geschlechtergleichstellung finden sich dabei unter dem Punkt „Wissenschaftlicher Nachwuchs". Zum anderen steht die Präferenz für eine weitgehende Autonomie der Hochschulen der bisherigen Governance von Gleichstellung in der Wissenschaft entgegen. Mit gleichstellungspolitischen Anforderungen und Regelungen reagieren Bund und Länder, die Wissenschaftsorganisationen sowie die soziale Umwelt auf ein endogenes Versagen der Wissenschaftsgemeinschaft bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Gleichstellungs-Governance in der Wissenschaft beruht daher auf einer Verknüpfung von hierarchischer und kollegialer Steuerung innerhalb der Hochschule und staatlicher Steuerung sowie Anreizsetzung durch externe Akteur_innen.

## Anforderungen an die Fortführung der Exzellenzinitiative

Aus ihren wissenschaftspolitischen Prämissen heraus fordert die Expertenkommission für die Fortführung der Exzellenzinitiative, die Stärkung der Spitzenforschung und die Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten noch konsequenter in den Fokus zu nehmen und nicht durch die Vermischung mit anderen Zielen zu schwächen. Damit wird Forschung und Innovation als losgelöst von einer sozialen und politischen Strukturierung konzipiert. Forschung lässt sich aber nicht von Nachwuchsförderung, Lehre oder den Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft isolieren. Programme der Forschungsförderung haben, wie der Evaluationsbericht selber zeigt, Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftler-innen. Zugleich beeinflussen diese Arbeitsbedingungen (wie ein hoher Anteil befristeter Beschäftigung oder unsichere Karrieremöglichkeiten) die Attraktivität des universitären Arbeitsmarktes und die Möglichkeit, Wissenschaftler_innen für die gewünschte Spitzenforschung zu rekrutieren. Um Forschung und Innovation zu stärken, muss Forschung systemisch gedacht werden. Ohne eine Integration von Geschlechtergerechtigkeit und der Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftler_innen ist keine Spitzenforschung möglich.

Das CEWS hält deshalb sowohl die von der Expertenkommission gesetzten Ziele als auch die vorgeschlagenen Förderinstrumente im Rahmen der Exzellenzinitiative II für problematisch. Stattdessen müssten folgende Anforderungen für eine nachhaltige Förderung der Spitzenforschung berücksichtigt sein:

**Anforderungen an Qualitätsstandards**: Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterforschung stellen Qualitätsmerkmale einer international wettbewerbsfähigen Spitzenforschung dar, wie bereits das international renommierte und hochrangig besetzte Gutachter_innengremium in der erste Phase der Exzellenzinitiative der deutschen Wissenschaftspolitik in Erinnerung rief. Diese Qualitätsmerkmale sind beispielsweise in den Förderprogrammen europäischer Spitzenforschung in Horizont 2020, oder den Bewertungskriterien des Canadian Institute of Health, sowie des Research Council Norway integriert. Die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und die Integration von Geschlechteraspekten in den For-

schungsinhalten muss in der Fortführung der Exzellenzinitiative ein Bewertungskriterium sein, unabhängig von den Förderinstrumenten.

**Anforderungen an eine strukturelle Basis**: Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bildet die strukturelle Basis für Spitzenforschung. So empfehlen HRK (2012) und Wissenschaftsrat (2011) eine weitere Etablierung strukturierter Promotionsförderung, welche in den vergangenen Jahren durch die Exzellenzinitiative vorangetrieben worden sind. Auch die Expertenkommission bescheinigt den strukturierten Promotionsprogrammen einen großen strukturbildenden Effekt. Strukturierte Nachwuchsförderung auf der Ebene der Promovierenden sollte daher ein integraler Bestandteil bei der Fortführung der Exzellenzinitiative sein, selbst wenn es keine eigene Förderlinie für diesen Bereich gibt.

**Anforderungen an gute Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**: Die Internationale Expertenkommission für die Exzellenzinitiative erkennt in ihrem Evaluationsbericht die „Flaschenhalsproblematik" d.h. die geringe Planbarkeit von Karrierewegen und lange wissenschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse von Nachwuchswissenschaftler_innen an, und weist zudem darauf hin, dass ein größerer Wettbewerbsnachteil für das deutsche Wissenschaftssystem allein dadurch verhindert werde, dass andere forschungsstarke Länder Europas ihre Rekrutierungswege in die Wissenschaft nicht modernisiert haben und die Universitäten zudem vom Prekariat ihrer Beschäftigten profitierten. Die geringe Strukturierung von Karrierewegen nach der Promotion und die prekären Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem wirken sich insbesondere nachteilig auf das Potenzial von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen aus. Förderinstrumente für eine nachhaltige Förderung der Spitzenforschung müssen daher zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen beitragen, die wiederum eine strukturelle Voraussetzungen für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft sind.

## Schlussfolgerungen

Zurück auf Anfang: Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der DFG, schrieb im **Februar 2006** an die Universitätsleitungen, die sich mit einer Antragsskizze an der Exzellenzinitiative I beteiligt hatten:

> "Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich - so die Ansicht der internationalen Experten - des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. (...) Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können."

Hiermit war – extern induziert – wissenschaftspolitisch deutlich gesetzt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung auch in Deutschland ein relevantes Kriterium für Exzellenz darstellt. Die Exzellenzinitiative I führte – zusammen mit anderen Initiativen wie dem Professorinnen-Programm und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG - in den folgenden Jahren zu einer maßgeblichen Stärkung der Bedeutung der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Dieser Erfolg beruhte darauf, dass auch die Gleichstellungsprogramme wettbewerbsorientiert, also mit optionalen zusätzlichen Mitteleinwerbungen für die Hochschulen verbunden waren. Der Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die GWK konstatierte dann auch im **Juni 2015**: „Als direkte Auswirkung der Exzellenzinitiative wird eine spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beobachtet."

Im **Januar 2016** soll das zentrale Ziel der Stärkung der Spitzenforschung in Deutschland in der Exzellenzinitiative II allerdings nicht durch Ziele wie das der Gleichstellung „geschwächt" werden, sei dieses „noch so berechtigt und dringend", so der Bericht der Internationalen Expertenkommission. Diese Position der Expert/innen entkoppelt also Exzellente Forschung und Geschlechtergerechtigkeit und fällt damit hinter den wissenschaftspolitischen Konsens der letzten Jahre zurück. Dagegen fordert das CEWS, dass gleichstellungspolitische Ziele integraler Bestandteil der Exzellenzinitiative II sein müssen.

Das bedeutet im Einzelnen:

**Spitzenforschung braucht Qualitätsstandards**

- Aufnahme von Gleichstellungsparametern bei der Vergabe, im Monitoring sowie bei der ex-post Bewertung der Förderinstrumente der Exzellenzinitiative II:
- Überprüfung der Forschungsziele und Verwendungszwecke auf ihre Wirksamkeit zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit hin.
- Gleichstellungserfolge der Hochschule als maßgebliches Kriterium bei der Vergabe der Exzellenzprämie sicherstellen
- Einführung von Bewertungsverfahren, die nicht mehr ausschließlich auf bibliometrischen Daten beruhen, sondern auch den Aufbau von Forschungsstrukturen, die Nachwuchsförderung, den Wissenstransfer und die Interdisziplinarität als Leistungsindikatoren berücksichtigen

**Spitzenforschung braucht eine strukturelle Basis**

- Gleichstellungsbezogene verbindliche Verwendungsauflagen für die Mittel aus der Exzellenzinitiative
- Geschlechtersegregierte Aufbereitung aller Daten, die als Grundlage für die Ausgestaltung der Förderinstrumente dienen, sowie die Nutzung dieser Daten für die Steuerung
- Verpflichtende Vorlage eines umfassenden und überprüfbaren Gleichstellungskonzepts, das relevant für die Bewertung der Anträge ist
- Evaluation und Begleitforschung müssen die Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf das Geschlechterverhältnis und den Aufbau gleichstellungspolitischer Strukturen überprüfen

**Spitzenforschung braucht gute Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

- Nachhaltige Personalentwicklungskonzepte zur Ausgestaltung von Karrierewegen in der Wissenschaft, insbesondere Weiterentwicklung der strukturierten Promotionsförderung als Vergabekriterium
- Verankerung verbindlicher ambitionierter Zielquoten zur Teilhabe von Wissenschaftlerinnen, dabei Differenzierung zwischen unabhängigen, dauerhaften Führungspositionen (Status der Professur) und aufstiegsrelevanten Positionen (Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur); im Falle des Nichterreichens verbunden mit wirksamen budgetrelevanten Konsequenzen

Sollten die Empfehlungen der Expertenkommission wie von ihr vorgeschlagen jedoch ohne eine verbindliche strukturelle Verankerung der Gleichstellungsziele im Rahmen der Exzellenzinitiative II umgesetzt werden, so waren alle diesbezüglichen Analysen, Erkenntnisse und Forderungen von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz, Deutscher Forschungsgemeinschaft und Gemeinsamer Wissenschaftskonferenz der letzten Jahre nur Lippenbekenntnisse, so wie sie von Professor Winnacker schon 2006 konstatiert wurden.

Die damals und oft noch heute aktiv am wissenschaftspolitischen Gestaltungsprozess beteiligten Entscheider_innen in diesen Institutionen verpassten damit gleichstellungspolitische Chancen in der Fort-

führung der Exzellenzinitiative trotz guter Ausgangsbedingungen auf der Grundlage der in der ersten Runde geförderten Prozesse und Maßnahmen.

## Literaturverzeichnis

Bieletzki, Nadja (2012): 'Möglichst keine Konflikte in der Universität'. Qualitative Studien zu Reformprojekten aus der Sicht von Universitätspräsidenten. In: Wilkesmann, U. (Hg.): *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer VS (Organisationssoziologie), S. 155–164.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG); Wissenschaftsrat (2015): *Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*. Köln und Bonn. Online verfügbar unter http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/DFG-WR-Bericht-Juni2015.pdf.

Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main: Campus-Verl (Hochschule und Gesellschaft).

European Commission (Hg.) (2004): *Gender and Excellence in the Making.* Workshop "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence". Florence, 23-24 October 2003. Brussels (Science and Society).

Fassa, Farinaz (2015): Excellence and gender. Playing the game of scientific excellence or being played by the game? The Swiss example. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 34 (1), S. 37–54.

Gutiérrez-Lobos, Karin; Lydtin, Sonja; Rumpfhuber, Karoline (Hg.) (2012): *Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht? Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte*. Medizinische Universität Wien. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Herschberg, Channah; Benschop, Yvonne; Brink, Marieke van den (Hg.) (2015): *Constructing excellence. The gap between formal and actual selection criteria for early career academics*. Trento: University, Department of Sociology and Social Research (GARCIA working papers, 2).

Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (2016): *Endbericht*. Berlin. Online verfügbar unter http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf.

Krücken, Georg (2014): Professionalisierung im Hochschulmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten. In: Andrea Löther und Lina Vollmer (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen.* Opladen: Verlag Barbara Budrich (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 6), S. 102–119.

Mühlenbruch, Brigitte; Beuter, Isabel; Dalhoff, Jutta; Löther, Andrea (2004): *Innovation, Elite, Excellenz und Chancengleichheit. Positionspapier zur Innovationsdebatte*. Bonn: Center of Excellence Women and Science (CEWS) (CEWS-Positionspapier, Nr. 1).

Rees, Teresa (2011): The Gendered Construction of Scientific Excellence. In: *Interdisciplinary Science Reviews - Special Issue: Gender in Science* 36 (2), S. 133–145.

Schiebinger, Londa (2008): *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Simon, Dagmar (2013): Organisation und Evaluation : gleichstellungspolitische Optionen durch die "neue" Hochschule? In: Binner, K., Kubicek, B., Rozwandowicz, A. & Weber, L. (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung.* 1. Aufl. Münster, Westf: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 39), S. 51–66.