

Andreas Heinz; Miriam Lay Brander; Sarah Schwab; Marion Woelki; Alexander Wöll

Debatte: Exzellenz und Elite

2016

<https://doi.org/10.25969/mediarep/13974>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heinz, Andreas; Lay Brander, Miriam; Schwab, Sarah; Woelki, Marion; Wöll, Alexander: Debatte: Exzellenz und Elite. In: *Zeitschrift für Kulturwissenschaften*. Diskriminierungen, Jg. 10 (2016), Nr. 2, S. 143–156. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/13974>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here:

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:6:3-zfk-2016-17501>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0/ Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Terms of use:

This document is made available under a creative commons - Attribution - Share Alike 4.0/ License. For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Von Exzellenzen, Eliten und Avantgarden

Andreas Heinz

Unter den weltweit zehn besten Universitäten findet sich keine einzige, unter den 100 besten gerade mal ein paar wenige deutsche Universitäten (Times Higher Education World University Ranking 2015-2016). Diese vermeintliche Blamage sollte die Exzellenzinitiative angehen. Was in den beliebten Rankings aber nicht beachtet wird, ist die sachgemäße Ausbildung einer großen Zahl von Studierenden auf durchschnittlich gutem Niveau – um höchste Plätze zu erreichen, müssen stattdessen hochmoderne Laboratorien und innovative, weitgehend von der Lehre freigestellte Professuren eingerichtet werden. All das kostet Geld, und wenn man das Budget einer Universität wie Harvard oder Yale mit dem der deutschen Top-Universitäten vergleicht, können letztere vor Neid nur erblassen. Die gesamte Max-Planck-Gesellschaft hat gerade einmal so viel Geld wie Harvard oder Yale. Wer das ändern möchte, muss Geld in die Hand nehmen, und genau dies hat die Exzellenzinitiative getan, wenn auch bei weitem nicht auf einem Level, das auch nur ansatzweise mit den Mitteln der größten und erfolgreichsten Universitäten weltweit zu vergleichen wäre. So weit, so folgerichtig, wenn auch in deutscher Kleinmütigkeit mal wieder viel zu kurz gedacht. Aber ist die Richtung der Entwicklung überhaupt sinnvoll?

Wir Deutschen neigen dazu, vom Ausland immer genau das abzugucken, was bei uns bisher sehr gut läuft, um dann unser eigentlich erfolgreiches System mühevoll umzugestalten, während lang bekannte Fehler des Systems unangetastet bleiben.

Der Bologna-Prozess ist ein Beispiel dafür: Produzierten deutsche Universitäten seit vielen Jahrzehnten äußerst erfolgreiche Doktorand_innen, die international reißenden Absatz fanden, so wurde ausgerechnet dieser Teil des Studiums normiert, verschult und entgeistigt. Die eigentliche Misere – die fehlenden Stellen für den Mittelbau, die nicht vorhandenen Positionen für *lab scientists*, also die Spezialisten und Techniker, die das institutionelle Gedächtnis methodischer Qualität bilden können – besteht nach wie vor. In Deutschland müssen Promovierende mit 50 bis 66 Prozent des Gehalts einer normalen Stelle zufrieden sein, wenn sie von der DFG gefördert werden. Damit verlieren Universitäten fähige Mitarbeiter_innen an die Industrie, die solche Art sinnloser Demütigungsrituale zumindest auf finanzieller Ebene nicht konserviert. Ein anderes Beispiel, bei dem die Maßnahme eigentlich gar nicht zum deutschen föderalen Universitätssystem passt, ist die Exzellenzinitiative, die statt breitgefächerter Qualität in verschiedensten Bundesländern auf wenige Spitzenstandorte setzt. Das deutsche universitäre Karrieresystem ist aber überhaupt nicht dafür geeignet, zu solchen Konzentrationen zu kommen: Gibt es für die großen Universitäten im anglo-amerikanischen Raum in der Regel eine Vielzahl privater Spender, die eine exzellente Professorin oder einen herausragenden Professor jederzeit nach Cambridge oder Stanford holen können, so ist das deutsche System ganz anders gestrickt. Wer das Pech hat, exzellente Forschung zu betreiben, aber

eine Professur an einem Standort zu bekommen, der nicht zu den ›Exzellenzuniversitäten‹ gehört, mag so gut sein wie er/sie will, bestimmte Förderlinien sind ab da verschlossen. Jetzt könnte man einwenden, dass das Ganze doch evaluiert wird. Was allerdings fehlt, ist eine vergleichende Bewertung der Effekte unterschiedlicher Förderlinien. Was wäre also passiert, hätte man das ganze Geld für die Exzellenzinitiative stattdessen der DFG zukommen lassen, die es in Einzelanträgen oder, wenn man denn unbedingt daran glaubt, dass geniale Geister nur im Team funktionieren, in Sonderforschungsbereichen ausschreiben würde? Will man wirklich herausragende Forscher_innen fördern, dann ist das beste Mittel dazu offener Wettbewerb. Dann setzt sich, bei allen Unwägbarkeiten einzelner Beurteilungsprozesse, auf längere Sicht der_die beste Kandidat_in durch. Einem Standort angeklebte Exzellenzlabels nutzen stattdessen vor allem denen, die sich im Wettbewerb nicht so gut geschlagen haben. Immerhin sind sie jetzt an einer Exzellenzuniversität, auch wenn die eigene Forschung das vielleicht nicht hergibt. »Mitgefangen, mitgegangen« ist ein altes deutsches Sprichwort, und das gilt für die Exzellenzuniversitäten ebenso wie für jene, die es nicht geschafft haben. Kombiniert man also ein anglo-amerikanisches System der offenen Ortswechsel und der hohen privaten Förderung mit dem deutschen Struktursystem föderaler Vielfalt und des eher rigiden Verbleibens einmal berufener Professor_innen vor Ort, dann kommt so etwas heraus wie die Exzellenzinitiative. Angesichts der Konkurrenz, die deutsche Universitäten mittlerweile mit Forschungsgemeinschaften wie der Max-Planck-Gesellschaft oder der Helmholtz-Gemeinschaft haben, ist das Geld der Exzellenzinitiative dringend notwendig und – will man nicht an den Grundfesten des Systems rühren – ›alternativlos‹. Wer aber über den Tellerrand hinausschauen kann, ahnt, was stattdessen alles in Deutschland möglich wäre:

Ein Problem der gegenwärtigen Diskussion um Exzellenzen und Eliten ist, dass sie oft so unehrlich daherkommen. Das Wort der ›Eliten‹ ist verbrannt, seit darunter vor 80 Jahren vor allem phänotypisch normierte Kanonenopfer verstanden wurden, die ihre Befehle blind ausführten. Gehen wir aber davon aus, dass individuelle Geistes- und Naturwissenschaftler_innen unterschiedlich produktiv sind und nur einige herausragende Forschung leisten können, die auch international sichtbar und ggf. sogar nutzbringend ist, dann muss man sich fragen, wie wir diesen Menschen bestmögliche Arbeitsbedingungen liefern. Es gibt die berühmte, ironische Ablehnung eines fiktiven Forschungsgesuchs Einsteins unter modernen Förderbedingungen: Da das Patentamt nicht als exzellenter Standort bekannt ist und einschlägige Drittmittelinwerbungen des Antragstellers bisher fehlen, wird sein Gesuch abgelehnt. Hätte eine so begabte Person heute bessere Chancen, wenn sie zu Beginn ihres Studiums in einen eng getakteten und normierten Bachelor-Studiengang aufgenommen worden wäre und hinterher das Pech hätte, aus familiären Gründen an der falschen Universität zu studieren und zu promovieren? Wäre nicht vielmehr die alte universitäre Tradition der Freiheit der Kurswahl, der fehlenden Anwesenheitskontrolle mit der Möglichkeit, viele verschiedene Unterrichtseinheiten zu besuchen sowie mehrfach die Universität zu wechseln, das Richtige für sie? Wäre es nicht genauso hilfreich, wenn eine solche, vielleicht sozial gar nicht besonders kompetente, aber forschungstechnisch herausragende Persönlichkeit nicht gezwungen würde, sich zu vernetzen und monatelang so zu tun, als würde ihr Forschungsbereich erstaunlich gut zu den Interessen vieler anderer Professor_innen am bereits geförderten Standort passen? Wäre also ein flexibles System der Förderung einzelner Persönlichkeiten und der sich manchmal zwischen ihnen entspinneenden Forschungsgruppen wesentlich erfolgreicher als

das normierte Herausstanzen einzelner Standorte als ›exzellente‹ oder eben nicht? Es könnte helfen, sich auf den alten Begriff der ›Avantgarde‹ zu besinnen. Solche Avantgarden können sich in unterschiedlichsten Nischen oder Orten bilden, wie die expressionistischen Maler_innen in Oberbayern, Physiker mit Anstellung in Patentämtern oder eben dynamische Persönlichkeiten an großen wie kleinen Universitäten. Avantgarden handeln flexibel, gehen voran und sind einen Schritt schneller oder gedanklich flinker als ihre wissenschaftlichen Konkurrent_innen. Statt Eliten zu konservieren,

können Avantgarden die bestehenden Verhältnisse zum Tanzen bringen – ohne dass sie sich gegenseitig in endlosen Runden abstimmen müssen, ohne dass einheitliche Kriterien dafür gefunden werden müssen, wie sich herausragende Forschung in den Sozialwissenschaften mit exzellenter Forschung in der Genetik vergleichen lässt. In Ermangelung solcher Alternativen ist die Exzellenzinitiative und ihre Fortsetzung zu begrüßen. Noch besser wäre die flexible Förderung herausragender Antragsteller_innen, egal wo sie arbeiten und unabhängig davon, ob sie sich den vorherrschenden Ritualen unterwerfen.

Nachwuchsförderung im Konstanzer Exzellenzcluster »Kulturelle Grundlagen von Integration«

Miriam Lay Brander und Sarah Schwab

Die Imboden-Kommission hat die Wirkung der Exzellenzinitiative auf die »Baustelle Akademischer Nachwuchs« als »ambivalent« (Imboden/Lütjen-Drecoll et al. 2016: 3) bewertet – eine Einschätzung, der aus unserer Sicht zuzustimmen ist. An der Universität Konstanz hat die Exzellenzinitiative dazu beigetragen, die konkreten Arbeitsbedingungen derjenigen Nachwuchswissenschaftler_innen, die über die Exzellenzeinrichtungen finanziert sind, zu verbessern. So bietet der Konstanzer Exzellenzcluster »Kulturelle Grundlagen von Integration« seinen (Post-)Doktorand_innen eine flexible und individuelle Förderung bei realistischen Vertragslaufzeiten. Zugleich sichert er die Qualität entstehender Qualifikationsarbeiten, indem etwa für eine Habilitation im Falle einer erfolgreichen Antragstellung zunächst zwei Jahre bewilligt werden und erst nach erfolgreicher Evaluation weitere zwei Jahre. Dabei sind die Förderinstrumente des Clusters flexibel genug, um persönliche Lebensumstände und individuelle berufliche Situationen zu berücksichtigen. So sind neben den Stellenprofilen Doktorand_in im Graduiertenkolleg, Postdoc-Projekt, Nachwuchsgruppenleiter_in oder Juniorprofessur auch Kofinanzierungen von Stipendien, Teilzeitstellen an Lehrstühlen und anderweitig drittmittelfinanzierten Stellen wie Transferplattformen möglich. Dabei profitieren die im Cluster entstehenden Qualifikationsarbeiten von einer doppelten inhaltlichen Anbindung: Einerseits bewegen sie sich im interdisziplinären Kontext des Clusters, andererseits sind sie in ihrem jeweiligen

Fachbereich verortet, wodurch interdisziplinäre Perspektiven optimal mit der jeweiligen fachlichen Qualifikation verbunden werden.

Insgesamt ist die Situation des Konstanzer Cluster-Nachwuchs als privilegiert zu bezeichnen: Die Einbindung in ein anregendes und höchst produktives Forschungsumfeld, die Möglichkeit, über die Finanzierung der Stelle hinaus Druckkostenzuschüsse, Lektorate und Korrekturen zu beantragen – eine Möglichkeit, die übrigens auch dem nicht unmittelbar am Cluster beteiligten Nachwuchs an der Universität Konstanz offen steht –, die Unterstützung bei Publikationen sowie garantierte Arbeitsplätze mit technischer Ausstattung sind Vorteile, die die Entwicklung der akademischen Karriere befördern. Nicht zu unterschätzen ist auch die Übung, die engagierte Konstanzer Postdocs im Antragschreiben gewinnen, da höhere Summen stets intern beantragt und ausführlich begründet werden müssen. Demgegenüber werden Archivreisen und Feldforschungsaufenthalte mit dem jeweiligen Projektantrag bewilligt und müssen nicht gesondert beantragt werden. Dies hat die Entstehung von Arbeiten zu insbesondere außereuropäischen Gebieten und Themenfeldern begünstigt und dazu geführt, dass viele Cluster-Mitarbeiter_innen bereits in einer frühen Phase ihrer akademischen Karriere international gut vernetzt sind. Die Hauptattraktivität einer Promotion oder Postdoc-Position am Exzellenzcluster besteht jedoch in der Freiheit, sich auf einer Mitarbeiterstelle ausschließlich auf die eigene Forschung

konzentrieren zu können und von Lehre, Verwaltungsaufgaben und anderen universitären Pflichten weitgehend befreit zu sein. Der Cluster lässt sich deshalb in vielerlei Hinsicht als ›Schutzraum‹ für (Post-)Doktorand_innen beschreiben. Die finanzielle Sicherheit und die großzügige zeitliche Perspektive haben dazu geführt, dass vergleichsweise viele Konstanzer Cluster-Mitarbeiter_innen bereits während ihrer Promotion eine Familie gegründet haben.

All diese Privilegien schließen Schwierigkeiten nicht aus. So kann die institutionelle Doppelanbindung in Einzelfällen zu einer größeren – insbesondere zeitlichen – Belastung führen. Hier könnte eine klare Formulierung der Pflichten von Promovenden in Fachbereich und Cluster im Rahmen der mit dem neuen Landeshochschulgesetz eingeführten Promotionsvereinbarung zwischen Promovierendem und Betreuer eventuelle Konflikte in Zukunft vermeiden. Abgesehen von solchen individuellen Hindernissen bleibt die Frage unbeantwortet, was aus dem Cluster-Nachwuchs wird, wenn er ›erwachsen‹ ist. Die Anzahl an Promovierenden hat sich durch die Exzellenzinitiative spürbar erhöht, was durch die ebenfalls höhere Anzahl an Postdoc-Stellen nicht aufgefangen werden kann. Genauso steigern auch die wenigen neu eingeführten Cluster-Professuren die Hoffnung auf eine unbefristete Anstellung nach der Postdoc-Phase nicht. Darüber hinaus hat sich laut dem Bericht der Imboden-Kommission »die Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere durch die Schaffung von mehr Postdoc-Stellen im Rahmen der Exzellenzinitiative tendenziell nach

hinten anstatt nach vorne zu jüngerem Alter verschoben« (Imboden/Lütjen-Drecoll et al. 2016: 3). Dies ist bekanntermaßen kein Konstanzer Problem, sondern eine generelle Herausforderung der Exzellenzinitiative, die einen Überschuss an Nachwuchs produziert, von dem nur ein Bruchteil Aussicht auf eine Professur und damit auf eine Dauerstelle hat. Nun ist es an den Exzellenzeinrichtungen, analog zu den zusätzlich geschaffenen Doktoranden- und Postdoc-Stellen auch im Bereich der Dauerstellen aufzustocken. Die Verstetigung der Exzellenzinitiative gibt den künftig von ihr profitierenden Universitäten die Möglichkeit, aber auch die Verantwortung, langfristige Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass neben der Einrichtung neuer Professuren und Juniorprofessuren mit *tenure track* dauerhaft anfallende wissenschaftliche Koordinationsaufgaben an unbefristete Stellen gekoppelt werden. Außerdem wäre denkbar, bereits gegen Ende der ersten wissenschaftlichen Qualifikationsphase einen reibungslosen ›Ausstieg‹ aus der Wissenschaft zu unterstützen. Hier bestehen in Konstanz dank eines aktiven *Academic Staff Development* bereits gute Ansätze, doch gerade aufgrund der geographischen Randlage wären noch engere Kontakte zu möglichen Berufsfeldern wünschenswert, etwa in Form eines Cluster-Alumni-netzwerkes. Auch wenn die Exzellenzinitiative nicht als Nachwuchsprogramm gedacht ist, wird es künftig eine ihrer Aufgaben sein, dem von ihr selbst produzierten akademischen Nachwuchs eine berufliche Zukunft zu bieten – auch außerhalb der Professur.

Mit Exzellenz zum Ziel der Chancengleichheit? Die Position einer Gleichstellungsakteurin an einer »Eliteuniversität«

Marion Woelki

Viele Universitäten haben sich in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative ambitionierte Ziele zur Frauenförderung gesetzt und Gleichstellungskonzepte mit weitgehenden Unterstützungsangeboten erarbeitet. Um einen Kulturwandel in Richtung Chancengleichheit zu erwirken, stehen insbesondere strukturelle Maßnahmen für die gesamte Universität im Fokus.

Die meisten Universitäten sind mit ihren Zukunftskonzepten unter den – von internationalen Gutachter_innen gesetzten – Erwartungen und Herausforderungen angetreten, die Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen so zu verbessern, dass sie die gleichen Chancen wie Wissenschaftler auf eine Qualifikation und (Dauer-)Stellen oder Professuren im Wissenschaftssystem erhalten. Chancengleichheit wird dabei meist über konkrete Frauenförderung operationalisiert. Die Erhöhung der Anteile von Wissenschaftlerinnen ist konkret als Zielvorgabe für Qualifikationsstufen und Professuren formuliert – diese Vorgabe spart aber das »unbeliebte Instrument« der Quote aus. Die Kunst ist dabei, Strukturen, Prozesse, Arbeitsbedingungen und ein Förderklima innerhalb der Universität so zu verändern oder neu zu schaffen, dass Wissenschaftlerinnen diese Chancen wahrnehmen können und vor allem auch wahrnehmen wollen. Beispiele hierfür sind gendergerechte Stellen- und Berufungsverfahren und familienfreundliche Qualifikations- und Arbeitsbedingungen.

Einerseits konnten so feministische Forderungen nach einer Veränderung des Wissenschaftssystems – im Sinne eines institutionellen Kulturwandels – aufgegriffen werden. Andererseits wird dabei schnell die große Herausforderung offensichtlich: Erstens kann sich der Gleichstellungsauftrag nicht auf die an der Exzellenzinitiative beteiligten Einrichtungen und Personen beschränken, sondern muss ganzheitlich an der Organisation »Hochschule« und am Wissenschaftssystem ansetzen. Zweitens benötigen wir eine ideale Mischung von Gendermainstreaming im Wissenschaftsmanagement und einem diskursiven Anschluss an die Logik der Exzellenzförderung im wissenschaftlichen Feld. Hier bricht jedoch das alte Dilemma der Gleichstellungsakteurinnen wieder auf: Wie kann eine Bestenförderung mit objektivierten und messbaren Leistungskriterien, eine Systemveränderung hin zu mehr (Gender-)Gerechtigkeit, Wertschätzung, Transparenz und Offenheit bewirken, ja sogar eine lebenswerte Universität herstellen (Woelki et al. 2010)? Schlagworte in den Exzellenzausschreibungen wie »Innovation«, »Kreativität«, »Profilschärfung«, »internationales Benchmark« etc. wirken an diese Vision auf den ersten Blick wenig anschlussfähig. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man den hohen Zeitdruck in der Qualifikationsphase (*publish or perish*) und die unsicheren Perspektiven berücksichtigt sowie die hohe Konkurrenz, die aus der Einrichtung zahlreicher befristeter Promotions- und Postdoc-Stellen bei gleichzeitigem Bestand

der Dauerstellen entsteht. Die interessante Frage ist an dieser Stelle, ob Wissenschaftlerinnen unter diesen spezifischen Bedingungen der Exzellenzinitiative trotzdem bessere Chancen als zuvor auf den Verbleib in der Wissenschaft haben oder nicht. Schaut man sich unter Gleichstellungsaspekten das CEWS-Ranking (Löther 2015) an, dann zeigt sich für die Exzellenzuniversitäten bei dem rein quantitativen Kriterium »Entwicklung der Frauenanteile« ein durchaus widersprüchliches Bild. Die 14 Exzellenzuniversitäten aus der ersten und zweiten Runde finden sich in jeder Gruppe wieder, von den Besten über das Mittelfeld bis hin zur Schlussgruppe.¹ Auch der sogenannte Evaluationsbericht der Imboden-Kommission sieht in seiner Bewertung noch einen großen Handlungsbedarf bei der *leaky pipeline*, die den prozentualen Verlust von Wissenschaftlerinnen über die Qualifikationsstufen hin zur Professur verbildlicht (Imboden/Lütjen-Dreccoll et al. 2016: 26f.).

Verstärkt wird der Eindruck einer begrenzten Wirksamkeit von personellen Maßnahmen auch dadurch, dass Wissenschaftskultur nie an einer einzelnen Hochschule oder über ein singuläres Programm neugestaltet werden kann, sei dieses auch noch so bedeutend wie die Exzellenzinitiative. Zwar bemühen sich BMBF, DFG und Wissenschaftsrat mit dem Professorinnenprogramm² oder den »Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards«³ sehr, den Prozess der Chancengleichheit zu unterstützen, und diese Initiativen können auch begrenzte Erfolge⁴ aufweisen. Grundwerte wie »Freiheit der Wissenschaft« oder die Forderung nach rein wissenschaftsgeleiteten Verfahren stehen jedoch den Programmzielen teilweise diametral entgegen. Dieses Nebeneinander wird durch das primäre Ziel der Exzellenzinitiative, die deutsche Wissenschaft international zu stärken und die internationale Sichtbarkeit der deutschen Universitäten und deren Messbarkeit in Form von Rankings zu erhöhen, noch intensiviert.

Die bundesweit agierenden Gleichstellungsakteurinnen an den Exzellenzuniversitäten sind sich dieser verschiedenen Widersprüchen wohl bewusst und arbeiten daher seit ihrer Einsetzung im Netzwerk GEx zusammen. Das Motto der Gründung legte 2009 mit »Solidarität im Wettbewerb« schon den Finger in eine der Wunden. Die neun Auserwählten wurden zu Beginn auch in der Gleichstellungs-Community noch misstrauisch beäugt und um die vielen Ressourcen beneidet. In einzelnen Universitäten wurden bis zu einer Million Euro jährlich für personelle, strukturelle Maßnahmen und Infrastruktur in den Bereichen Gleichstellung und Familienförderung veranschlagt. Umso wichtiger erschien dem Netzwerk daher, die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu diskutieren, neue Strukturen (z.B. Gremien, Vorstände, AG) und Zuständigkeiten (wie Gleichstellungsvertretungen in Rektoraten/Präsidien und entsprechende Stabsstellen) zu reflektieren und zu erreichen, sodass sich gewisse Standards für die Evaluation und Neuausschreibung etablieren. Waren im Jahr 2007 nur neun Universitäten in diesem Netzwerk aktiv, so vergrößerte es sich im Jahr 2012 auf 14 Hochschulen, da neue Hochschulen hinzukamen, aber die Gleichstellungsakteurinnen der ersten Runde weiterhin Mitglied blieben. Der Anspruch des Netzwerks, als politischer Akteur wahrgenommen zu werden, wurde in der zweiten Runde formuliert. Seither nutzt das Netzwerk auch Positionspapiere, um die Debatte um die Neuausrichtung der nächsten Exzellenzrunde zu professionalisieren (vgl. GEx (2015); BuKoF 2015). Wichtigstes Anliegen ist dabei, die Gleichstellung als Qualitätskriterium für exzellente und diskriminierungsfreie Wissenschaft beizubehalten, um den begonnenen Prozess der Ausgestaltung hin zu gendergerechten und familienfreundlichen Rahmenbedingungen fortsetzen zu können.

Welche vorläufigen Schlussfolgerungen können wir also nach acht Jahren Förderung für die Univer-

sität Konstanz ziehen? Wir haben als kleine Reformuniversität – ohne Institute und Ordinarien, mit kurzen Wegen und flachen Hierarchien – zunächst einen klaren Vorteil in der Antragsstellung und der Umsetzung der Maßnahmen: Erstens wurden und werden die Gleichstellungsakteurinnen an fast allen Prozessen beteiligt und zweitens durchzieht die Exzellenzinitiative die ganze Universität. Dadurch ist es möglich, das im Antrag formulierte *commitment* für Gleichstellung und Familienförderung auch umzusetzen. So mündete der hohe Anspruch auch konkret in einem Gender Kodex, verschiedenen *policies*, einem hohen Ressourceneinsatz für Personal und Maßnahmen – kurz: einem gelebten Gender Mainstreaming.⁵

Im Vergleich zu den bundesweiten Frauenanteilen bei Professuren an Universitäten (W3/2, C4/3) konnte die Universität Konstanz mit diesem Vorgehen deutlich punkten. Durch ein wertschätzendes Berufsmanagement und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen zeigten sich erste Erfolge: War die Ausgangsbasis beim Professorinnenanteil 2008 deutschlandweit noch vergleichbar (U Konstanz: 15,7 %; Deutschland: 15,3 %), erreichte Konstanz 23,7 % im Jahr 2014, bei einer bundesweiten Vergleichszahl von 20,3 % (aktuell sogar 26,8 % im Jahr 2016) (Woelki/David 2015). Damit nähern wir uns deutlich unserer 30-Prozent-Zielvorgabe an, werden sie jedoch bis 2017 wahrscheinlich nicht erreichen.

Obwohl im Nachwuchsbereich die Datenlage sehr schwierig ist,⁶ lassen sich in Konstanz auch hier Erfolge ablesen, dass die Zielvorgabe von 50 Prozent Frauenanteil für die Promotion und 40 Prozent für den Postdoc-Bereich für eine Berufbarkeit erreicht werden kann. Aufgrund neuer Karrierewege zur Professur, wie bspw. Juniorprofessuren oder Fellowships (im Sinne von Nachwuchsgruppenleitungen), ist die Vergleichbarkeit eingeschränkt, zeigt aber im Anstieg der Frauenanteile von 2008

auf 2014 von 22 % auf 42 % eine deutliche Zunahme. Zurzeit wird eine Verbleibstudie durchgeführt, um zu eruieren, ob die Qualifizierung in eine Professur oder in eine andere Stelle mündet.

Wir sind also auf gutem Wege. Jedoch waren wir nie, wie die vielen finanziellen Mittel vermuten lassen, auf einer Autobahn unterwegs, sondern vielmehr auf einem verschlungenen Pfad, der bearbeitet und von Hindernissen befreit werden musste. Mit viel (Wo)Manpower und mit exzellentem Werkzeug (Engagement, Kompetenz, Professionalität) sind wir heute gut ausgestattet und bauen den Gleichstellungspfad nach und nach zu einer Straße aus. So können wir auch Leistungskriterien thematisieren sowie neue und alternative Karrierewege und Personalentwicklung im Zusammenhang mit einer Work-Life Balance diskutieren. Damit sind wir im Hause und bundesweit gut sichtbar, haben Erfolge und man fragt unsere Expertise ab, um andere auf ihren Wegen zu unterstützen. Doch was würde passieren, wenn die zeitlich befristete (Wo)Manpower zurückginge und wir unsere Instrumente nicht mehr einsetzen könnten: Würde die Straße dann wieder verwildern oder in einer Sackgasse enden? Oder wäre sie nach zehn Jahren widerstandsfähig genug, um sich als Zufahrt zu guten und gerechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft fortzusetzen?

Nie war der Weg unser Ziel, sondern die Geschlechtergerechtigkeit und es liegt leider auch bei uns noch in der Ferne. Aber wir sehen die Ziellinie deutlich vor uns. Da wir jedoch wissen, dass nicht alle Durchgänge an einer Universität zum gleichen Ziel führen, bleibt die Sorge, ob Chancengleichheit als eigenständiger Wert überdauern kann. Damit die Erfolgsgeschichte auch eine Zukunft hat, müssen wir die Gleichstellung für die neuen Programme weiterhin vehement einfordern.

-
- 1 Grundlage des CEWS-Ranking ist dabei das Kaskadenmodell, bei dem der Frauenanteil immer an der darunterliegenden Qualifikationsstufe gemessen wird. Hinzu kommt eine Zählung über die Entwicklung seit der letzten Erhebung (zweijährlich). In der besten Gruppe (Rang 3 und 4) befinden sich vier Exzellenzunis, im Mittelfeld (Rang 5 und 6) sind es sieben und in der Schlussgruppe (Rang 7) noch drei.
 - 2 Schaffung »zusätzlicher« rund 500 neuer Professuren für Frauen in mehreren Ausschreibungsrunden seit 2008, <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> (27.04.2016).
 - 3 www.dfg.de/gleichstellungsstandards (27.04.2016).
 - 4 Der prozentuale Anteil der Professorinnen (W1, W2, W3) stieg von 2008 bis 2014 um 5 Prozentpunkte auf 20,3 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2014)
 - 5 <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/massnahmen/exzellenzinitiative/> (21.08.2015)
 - 6 Es werden nur Habilitationabschlüsse erfasst und diese machen nur noch einen kleinen Teil der Qualifizierung auf eine Professur aus. Hier ist der bundesweite Durchschnitt von 2008 von 23,4 % (422 von 1800) in 2015 auf 27,8 % (453 von 1627) gestiegen. Konstanz liegt hier im Trend, weist jedoch sehr kleine Fallzahlen aus (z.B. 1 von 4 in 2015) und liegt im Schnitt aber bei 25 %.

Die Europa-Universität Viadrina und die Exzellenzinitiative

Alexander Wöll

Bei der dritten Runde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen hat die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) im Jahr 2011 einen Antrag auf einen Exzellenzcluster »B/Orders in Motion« eingereicht. Ich möchte im Folgenden aus meiner Sicht als Präsident der Europa-Universität Viadrina die nachwirkenden Vor- und Nachteile dieser Initiative reflektieren und dabei die Schwierigkeiten der Exzellenzformate in Bezug auf kleine Universitäten in den Blick nehmen.

Die Bewerbung löste zunächst einen großen Motivationsschub aus und wirkte gemeinschafts- und identitätsstiftend auf die ganze Universität: Das Thema »B/Orders in Motion« wurde über einen intensiven Bottom-up-Prozess ermittelt. An der Konzeptualisierung des Clusterantrags beteiligten sich forschungsstarke Professor_innen aus allen drei Fakultäten (Wirtschafts-, Rechts- und Kulturwissenschaften).

Die Europa-Universität Viadrina weist seit ihrer Neugründung im Jahre 1991 bei allen Evaluationen und Befragungen Spitzenwerte in der Lehre auf. Auch Drittmittelwerbungen beim DAAD und im »Qualitätspakt Lehre« sind in Relation zu ihrer Größe im Spitzenbereich. Mit dem Engagement für einen Exzellenzcluster sollte nun auch die Drittmittelwerbung bei Förderinstitutionen wie der DFG und der EU gesteigert werden. Zudem sollte der Cluster als zentrales, interfakultäres Forschungsinstitut es einzelnen Universitätsmitgliedern ermöglichen, ge-

zielt Verbundforschung mit wichtigen Forschungseinrichtungen wie etwa den Leibniz-Instituten zu initiieren. Hinzu kommt, dass der Exzellenzcluster-Antrag durch seine hohen Qualitätsanforderungen auch zu einer institutionellen Weiterentwicklung der Europa-Universität Viadrina beitrug: Ein zentrales Forschungsreferat wurde aufgebaut und ein Gleichstellungskonzept erarbeitet.

Neben diesen internen Veränderungen wirkte die Exzellenzinitiative aber auch nach außen. Dank der inhaltlichen Themensetzung konnte sich die Europa-Universität Viadrina mit einem weltweiten Netzwerk an Zentren für *Border Studies* verbinden und damit einen international sichtbaren Schwerpunkt zur Grenzforschung aufbauen, der symbolisch an der deutsch-polnischen Grenze situiert ist.

Die Universität Paris 1 Panthéon-Sorbonne kam aufgrund der Clusterbewerbung von sich aus auf die Europa-Universität Viadrina zu und bot ihr eine privilegierte Partnerschaft an, die sich mittlerweile bewährt hat und von den deutschen wie den französischen Kolleg_innen gleichermaßen sehr geschätzt wird. Das neu etablierte Programm *Pensée française* holt regelmäßig international renommierte Kolleg_innen aus Paris an die Oder. Auch die langjährige privilegierte Partnerschaft mit der Adam-Mickiewicz-Universität Poznań, mit welcher wir das Collegium Polonicum in Ślubice betreiben und derzeit eine neue gemeinsame deutsch-polnische Fakultät aufbauen, wurde durch die Bewerbung gestärkt. Die Europa-Universität Viadrina füllt durch diese intensiven

Kontakte nach Frankreich und Polen das »Weimarer Dreieck« mit Leben. All diese Internationalisierungsschübe kann man als positive Nebeneffekte der Bewerbung um einen Exzellenzcluster betrachten.

Natürlich gab es auch kritische Stimmen, die schon im Kontext der Wahl der *PIs* (*principal investigators*) entstand. Dieser Auswahlprozess sorgte in einer kleinen und auf regelmäßigen Sozialkontakten basierenden Einrichtung wie der Europa-Universität Viadrina, die in zahlreichen Punkten mit einem Campus-College in Oxford oder Cambridge vergleichbar ist, für einen gewissen Unmut. Nach 20 Jahren des gemeinsamen Aufbaus kam es aufgrund der Konkurrenz in Bezug auf Forschungsprestige und die aus der Exzellenzinitiative resultierenden neuen Inklusions- und Exklusionsprozesse zu gewissen Schwierigkeiten im Sozialgefüge der Universität.

Im Ergebnis schaffte es die Europa-Universität Viadrina mit ihrer Bewerbung bis in die Endrunde. Bei der mündlichen Evaluierung in Bonn gab es von den internationalen Expert_innen Standing Ovationen, sodass an der Europa-Universität Universität der Eindruck entstand, es geschafft zu haben. Deswegen war die Enttäuschung nach dem Scheitern umso größer. Diese Erfahrung demotivierte viele beteiligte Forscher_innen, sodass sich einige auf eine reine Einzel- oder Lehrstuhlforschung zurückzogen, was für größere Universitäten oft kein ernsthaftes Problem darstellt. Da die Formate der meisten Förderinstitutionen sich aber an mittleren oder großen Universitäten orientieren, führt schon der Rückzug von ein oder zwei wichtigen Forscher_innen an kleinen Universitäten schnell zu personellen Problemen bei neuen Verbundanträgen. Die interdisziplinäre Ausrichtung der Frankfurter Fakultäten und Studiengänge wirkt sich zwar in der Lehre positiv aus, stellt sich bei der Antragsstellung an zumeist disziplinär organisierten Förderinstitutionen jedoch insofern ebenfalls oft als Hindernis heraus, als die Summierung von Gutachten aus unterschiedlichen

Disziplinen nicht immer den schwierigen Prozess transdisziplinären Arbeitens angemessen beurteilen oder abbilden kann.

Gleichwohl ist die Cluster-Bewerbung für die forschungsstrategische Entwicklung der Europa-Universität Viadrina als großer Erfolg zu bezeichnen. In den Verhandlungen nach der Exzellenzinitiative entschloss sich das Land Brandenburg, im Rahmen der Zielvereinbarung den damals eingestellten *overhead* in Höhe von einer Million Euro der Europa-Universität Viadrina jährlich (von 2013 bis 2018) zukommen zu lassen. Aus diesen Geldern konnte dann trotz des schmerzlichen Scheiterns des Exzellenzclusters die zentrale Forschungseinrichtung »B/Orders in Motion« entstehen, die in fünf Ausschreibungsrunden *Seed money*, also Anschubfinanzierung zur Antragstellung zur Verfügung stellt. Die erste interne *Seed money*-Ausschreibungsrunde war zunächst noch stark an das Präsidium der Universität gekoppelt. In der zweiten Runde wurde auf externe Peers und Gutachter_innen zurückzugriffen. Gegenwärtig durchläuft das Forschungszentrum »B/Orders in Motion« eine konstruktive Umstrukturierung, in die die Universitätsöffentlichkeit aktiv einbezogen wird. Im Frühjahr startete die dritte *Seed money*-Ausschreibungsrunde.

Für die nun bevorstehende vierte Runde der Exzellenzinitiative ab 2019 wird aufgrund der gesammelten Erfahrungen deutlich, dass die Europa-Universität Viadrina weder bei der Förderung und Verstetigung von Spitzenstandorten noch bei den Exzellenzclustern oder bei neuen Formaten, die stark auf bisherigen Bewilligungen beruhen sollen, eine realistische Chance auf Erfolg hat. Möglichkeiten ergeben sich nur über eine punktuelle Zusammenarbeit in spezifischen Berlin-Brandenburger Forschungsverbänden mittels einiger Schwerpunkt-Themen der Forschung an der Europa-Universität Viadrina (z.B. *Border Studies*, transdisziplinäre Ost-europa-Forschung etc.).

Entwicklungsmöglichkeiten für eine kleine exzellente Universität würde allein ein Förderprogramm des Typs »Innovative Hochschule« bieten. Hier könnte die Europa-Universität Viadrina mit all dem in den Ring steigen, was diese ungewöhnliche Universität seit ihrer Neugründung ausmacht: Die Europa-Universität Viadrina ist eine Reformuniversität, deren Profil sich durch ihre institutionell angelegte Interdisziplinarität, ihre regionale und zugleich internationale Ausrichtung und ihre Brückenfunktion zwischen Ost und West innerhalb Europas deutlich vom etablierten bundesdeutschen Universitätssystem unterscheidet. Sie bietet damit das Potential für eine gesellschaftlich relevante und gegenwartsdiagnostische Forschungsentwicklung. Bei der Gründung der Europa-Universität Viadrina war das seinerzeit neue Konzept der Kulturwissenschaften revolutionär. Momentan arbeitet die Kulturwissenschaftliche Fakultät an ihrer Reformierung unter Erhalt ihrer Besonderheit, dass Geistes- und Sozialwissenschaften unter einem kulturwissenschaftlichen Dach verbunden sind. Seit 2008 ist die Europa-Universität Viadrina zudem eine von derzeit acht deutschen Stiftungsuniversitäten. Unser Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen (mit dem Schreibzentrum und dem Zentrum für Interkulturelles Lernen) wurde in den vergangenen Jahren mehrfach international als innovativ ausgezeichnet. Die Europa-Universität Viadrina lebt in Forschung, Lehre und Campusalltag ein Modell der europäischen und internationalen Mehrsprachigkeit, wozu das Sprachenzentrum wegweisende Modelle entwickelt hat.

Auch der gegenwärtige Aufbauprozess einer gemeinsamen Fakultät mit der Adam-Mickiewicz-Universität Poznań bringt einen Innovationsschub und neue Herausforderungen, da er ein auf nationaler und europäischer Ebene einzigartiges universitäres Projekt zweier Länder und Wissenschaftskulturen darstellt, das dem Anspruch der Europa-Universität

Viadrina als europäische Reformuniversität gerecht wird. Die Europa-Universität Viadrina kann hier in einem europäischen Maßstab eine Vorreiterrolle einnehmen. Gleiches gilt für das Institut für Konfliktmanagement sowie den neuen zentralen »Ukraineschwerpunkt«, durch den wir mittels Politikberatung Spitzenwerte bei der Wirkung von Forschung in die Gesellschaft aufweisen können.

Derzeit ist ungeklärt, wie die »Vierte Förderrichtlinie« im Rahmen der neuen Exzellenzinitiative konkret aussehen wird. Für die Europa-Universität Viadrina ist es deswegen sinnvoll, die neue Fakultät gemeinsam mit ihrer polnischen Partneruniversität als ganz eigene »Exzellenzinitiative« anzugehen und diesen Prozess im Idealfall mit der »Vierten Förderrichtlinie« zu verknüpfen. Gleichzeitig wird die Europa-Universität Viadrina in den nächsten drei Jahren mit den *Seed money*-Anträgen aus der Exzellenzinitiative ihre Sichtbarkeit auf dem Feld der internationalen *Border Studies* weiter ausbauen. Wenn die neue Exzellenzinitiative noch weniger auf die spezifischen Bedürfnisse kleiner Universitäten mit Reformprofil und ohne herkömmliche Fachkulturen Rücksicht nimmt, macht sie es den Forscher_innen an der Europa-Universität Viadrina sicherlich nicht leichter. Gleichwohl funktioniert Forschung eben noch immer auch über qualitative Individualforschung und Forschungsk Kooperationen mittlerer Größe, über strategische und langfristige Schwerpunktsetzungen der Universitätsleitung abseits kurzlebiger und geschäftiger Großprojektkulturen und nicht zuletzt auch im Kontakt mit neugierigen, engagierten Studierenden, die in einer anspruchsvollen Lehre gut betreut werden und den Forscher_innen nachhaltig bei der Erkenntnis und Formulierung relevanter Forschungsfragen helfen. Vor diesem Hintergrund wird die Europa-Universität Viadrina sicherlich auch ohne das Etikett »Exzellenzuniversität« ihren spezifischen Beitrag zur wissenschaftlichen Exzellenz durchsetzen können.

Literatur

- BuKOF (2015): *Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen*. Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Juli 2015, http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-15-Exzellenzinitiative.pdf (30.08.2016).
- GEX (2015): *Keine Exzellenzinitiative ohne Gleichstellung*. Positionspapier zur Gleichstellung im Rahmen der Fortführung der Exzellenzinitiative, <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/geschlechtergerechte-organisationsentwicklung/gleichstellung-in-der-exzellenzinitiative/> (27.09.2016).
- IMBODEN, Dieter/LÜTJEN-DRECOLL, Elke et al. (2016): *Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative. Endbericht*. Januar 2016, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf> (30.08.2016).
- LÖTHER, Andrea (2015): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten* (cews.publik.no19), http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf / (30.08.2016).
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2014): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen* (Fachserie 11, Reihe 4.4), https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf?__blob=publicationFile (31.08.2016).
- WOELKI, Marion/DAVID, Michaela (2015): »Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz«. In: *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse*, hg. v. Claudia Peus et al., Berlin, Heidelberg: Springer, 251-260.
- WOELKI, Marion et al. (2010): »Gleichstellung ist messbar«. In: *duz (Deutsche Universitätszeitung)*, Ausgabe 09/10, 20.08.2010, 12f., http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/duzmagazin_09-10_exzellenz_gleichstellung.pdf (26.04.2016).