

## **Keine Exzellenzinitiative ohne Gleichstellung!**

Als Akteur\_innen, die mit der Umsetzung der Gender-Equality-Maßnahmen in den Zukunftskonzepten der in der Exzellenzinitiative geförderten Universitäten befasst sind, sehen wir uns in der Mitverantwortung für die qualitative Weiterentwicklung von Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversity-Management in der Exzellenzinitiative. Die 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative löste grundsätzlich positive Dynamiken und Erfolge für die Gleichstellung in den Universitäten aus und fördert zusammen mit anderen Programmen und Initiativen (Professorinnenprogramm, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG etc.) einen Struktur- und Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Aus den Impulsen und Diskursen der Gleichstellung heraus wurden an den Universitäten neue Strukturen etabliert sowie Prozesse und Verfahren implementiert, die insgesamt Transparenz und eine stärkere Formalisierung sowie Verlässlichkeit und Perspektiven in den wissenschaftlichen Karrieren befördern. Allerdings ist die Beteiligung von Frauen in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative bei weitem nicht ausreichend gelungen (vgl. GWK: Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2014, S. 58, 59). In der neuen Ausschreibung der Exzellenzinitiative müssen die bisherigen Maßnahmen weitergeführt und höhere Standards gesetzt werden. Die in einigen Hochschulen institutionalisierten Gleichstellungsstrukturen und selbstverständlichen Begutachtungs- und Bewertungsprozesse können nur dann nachhaltig wirken, wenn die strategische Bedeutung von Chancengleichheit durchgängig und dauerhaft als Anforderung in der Forschungsförderung integriert ist.

Die Pressemitteilung der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Fortführung der Exzellenzinitiative vom 2. Juli 2015 weist eine besorgniserregende und irritierende Leerstelle beim Thema Gleichstellung auf und auch in den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 12. Mai 2015 fand sich Gleichstellung weder in den Kriterien noch bei den Fördermaßnahmen. Ähnliches lässt sich auch für andere Verlautbarungen zur Fortführung der Exzellenzinitiative sagen. Diese Beobachtung nehmen wir zum Anlass, die durchgängige und nachhaltige Berücksichtigung von Gleichstellung in der weiteren Ausgestaltung der neuen Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative zu fordern:

### **1. Chancengleichheit ist systematisch in die Ausschreibungs- und Begutachtungsverfahren zu integrieren**

**Wir fordern die systematische Verankerung von Gleichstellung in den Governance-Strukturen der Institutionen**, um verlässliche und transparente Strukturen, Prozesse und Verfahren zu gewährleisten. Gleichstellung darf nicht nur in einzelnen Konzepten, Programmen oder Maßnahmen verfolgt werden, sondern muss integraler Teil der Organisations- und Personalentwicklung, der Forschungsförderung sowie der Ausgestaltung von Studium und Lehre sein. Erfolge und Misserfolge sind durch begleitendes Monitoring und begleitende Evaluationen zu erfassen und in der Mittelzuweisung zu berücksichtigen. So wird durch gezielte Anreize mehr Chancengleichheit im Wissenschaftssystem erreicht. Für die personalintensive Gleichstellungsarbeit – insbesondere mit Blick auf den Struktur- und Kulturwandel – müssen ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Desgleichen bedürfen Förderprogramme und Maßnahmen einer hinreichenden Ausstattung. In der neuen Runde der Exzellenzinitiative müssen diese Aspekte als Rahmenbedingung in der Ausschreibung eingefordert und in der Begutachtung geprüft und bewertet werden.

## **2. Chancengleichheit wird integraler Bestandteil von Forschungs- und Institutionskooperationen**

**Wir fordern für jegliche Art von Kooperation eine gemeinsame Gleichstellungsstrategie**, die sich am höchsten Standard der kooperierenden Institutionen orientiert. Bei der Einrichtung von Forschungszentren und regionalen Verbänden werden bestehende Gleichstellungsstrukturen verzahnt und integriert, um Transfereffekte zu ermöglichen. Chancengleichheit muss in den Kooperationen gleichrangig neben anderen Leistungsbereichen wie Nachwuchsförderung, Technologie- und Wissenstransfer, forschungsorientierte Lehre und Internationalisierung stehen und gleichermaßen eine Querschnittsaufgabe in jedem dieser Leistungsbereiche darstellen. In der neuen Runde der Exzellenzinitiative muss Gleichstellung als Grundprinzip aller Förderformate verankert sein, um Chancengleichheit nicht nur in einzelnen (Vorreiter-)Institutionen voranzubringen, sondern im Wissenschaftssystem als Ganzes weiterzuentwickeln.

## **3. Karrierechancen sind durch chancengerechte Rahmenbedingungen zu verbessern**

**Wir fordern eine nachhaltige Personalentwicklungsstrategie**, die wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Geschlechter- und der Diversityforschung bei der Ausgestaltung von Förderpolitiken systematisch berücksichtigt. Unsichere Stellenkonstellationen und Ausschlussmechanismen wie homosoziale Kooptation sowie geschlechterstereotype Erwartungs- und Bewertungsmaßstäbe sind ebenso wie ein auf Quantität verengter Leistungsbegriff nachweislich dafür verantwortlich, dass Frauen insbesondere in der Postdoc-Phase eine wissenschaftliche Karriere in Frage stellen. Förderlich wirken hingegen Instrumente und Personalentwicklungskonzepte, die ein breites Leistungsspektrum und Qualität wertschätzen, Planbarkeit sowie die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen ermöglichen, Bewusstsein und Kenntnis der Anliegen und Vorteile von Gender und Diversity fördern und insbesondere bei Führungskräften ein Bewusstsein für Gleichstellungsfragen herstellen. In der neuen Runde der Exzellenzinitiative müssen die Personalentwicklungskonzepte für sämtliche Personalkategorien geschlechter- und diversitygerecht konzipiert und an ihren Erfolgen gemessen werden. Die Konzepte sollen aufzeigen, wie Führungskräfte spezifische Bedingungen im Hinblick auf Gender und Diversity in der Auswahl und Förderung berücksichtigen. Geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt ebenso wie eine transparente kriteriengeleitete Personalauswahl zur höheren Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems – insbesondere für Wissenschaftlerinnen – bei.

## **4. Quoten sind zur schnelleren Erreichung von Zielen und zur besseren Messbarkeit von Fortschritten einzusetzen**

**Wir fordern konkrete Ziel- und Zeitvorgaben** zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in der Exzellenzinitiative, da die Entwicklung der Frauenanteile in den ersten beiden Runden der Exzellenzinitiative nicht zufriedenstellend war. Deshalb sind flexible, fachspezifische und an internationalen Vergleichswerten orientierte Zielwerte zur Repräsentanz von Frauen notwendig - insbesondere für Berufungs- und Auswahlverfahren.

Dazu soll das Kaskadenmodell herangezogen und ggf. angepasst werden. Darüber hinaus muss von den sich bewerbenden Institutionen dargelegt werden, wie sie die angemessene Beteiligung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gremien und andere Organe) umsetzen. In der neuen Runde der Exzellenzinitiative muss die Festlegung von Zielwerten Teil der Ausschreibungs- und Begutachtungskriterien sein und Förderentscheidungen müssen von ambitionierten und erreichten Zielen abhängig gemacht werden.

Dieses Papier wird getragen von:



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez  
Gleichstellungsbeauftragte und Leitung der Stabsstelle  
Integration Team - Human Resources, Gender and  
Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen



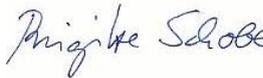
Dr. Mechthild Koreuber  
Zentrale Frauenbeauftragte der  
Freien Universität Berlin



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert  
Hauptberufliche Frauenbeauftragte der  
Humboldt-Universität zu Berlin



Sylvia Hils  
Zentrale Frauenbeauftragte und Referat  
Chancengleichheit/Antidiskriminierung der  
Universität Bremen



Dr. Brigitte Schober  
Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte der  
Technischen Universität Dresden



Dr. Ina Sieckmann-Bock  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Dr. Doris Hayn  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Georg-August-Universität Göttingen



Dr. Agnes Speck  
Leiterin des Gleichstellungsbüros der  
Universität Heidelberg



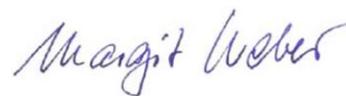
Dr. Britta Bergfeldt  
Chancengleichheitsbeauftragte des  
Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)



Annelene Gäckle  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Universität zu Köln



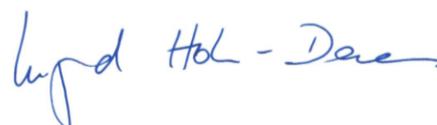
Marion Woelki  
Leiterin Referat für Gleichstellung und  
Familienförderung der Universität Konstanz



Dr. Margit Weber  
Universitätsfrauenbeauftragte  
Ludwig-Maximilians-Universität München



Dr. Eva Sandmann  
TUM Gender Equality Officer, Frauenbeauftragte der  
Technischen Universität München



Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Universität Tübingen