

# **Exzellenz braucht Chancengleichheit**

## **Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht?**

### **Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte**

Symposium Medizinische Universität Wien

04. Oktober 2010, Wien

*Dr. Brigitte Mühlenbruch, EPWS-Präsidentin*

Die *European Platform of Women Scientists EPWS*, eine Dachorganisation über mehr als 100 Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und Organisationen, die sich für Chancengleichheit in der Wissenschaft einsetzen, aus allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, denen insgesamt rund 12.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, beschäftigt sich natürlich sehr intensiv mit den Entwicklungen in Wissenschaft und Forschung auf *europäischer Ebene*, weil viele wissenschaftspolitische Entscheidungen heute bereits auf europäischer Ebene getroffen werden und dort ein Rahmen erarbeitet wird, welcher der nationalen Politik als Referenzrahmen dient.

Das Ziel der Lissabon-Agenda war, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Dafür sollten alle EU-Mitgliedsstaaten anstreben, 3% ihres Bruttoinlandsproduktes für Wissenschaft und Forschung aufzuwenden.

Das Lissabon-Ziel wurde nicht in allen Punkten erreicht.

Die neue EU 2020 Strategie der Kommission schlägt fünf messbare Leitziele für die EU-Ebene vor, die bis 2020 verwirklicht und in nationale Ziele umgesetzt werden sollen. Es handelt sich dabei um Ziele in den Bereichen Beschäftigung, Forschung und Innovation, Klimaschutz und Energie, Bildung und Armutsbekämpfung. Zu den Prioritäten gehört die Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft.

Die neue Kommissarin für Forschung, Innovation und Wissenschaft möchte Europa in eine dynamische Innovations-Ökonomie transformieren, die sie „i-conomy“ oder Innovationswirtschaft nennt. Innovative Ideen sollen in wachstums- und beschäftigungswirksame Produkte und Dienst-

leistungen umgesetzt werden. Das bedeutet eine weitere Steigerung der Forschungsleistungen in Europa.

Fast 6,4 Milliarden EUR sollen in Forschung und Innovation investiert werden. Dieses bislang größte Investitionspaket wird auf eine breite Palette wissenschaftlicher Disziplinen verteilt und wird im Rahmen von Ausschreibungen vergeben, die in den kommenden 12 Monaten durchgeführt werden sollen. Dabei sind innerhalb des Siebten EU-Rahmenprogramms z. B. 600 Mio. EUR für Gesundheit vorgesehen, 1,2 Mrd. EUR für die Forschung in Informations- und Kommunikationstechnologien etc. Mehr als 1,3 Mrd. EUR sind für die besten kreativen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eingeplant, die vom Europäischen Forschungsrat ausgewählt werden. Im Rahmen von Marie-Curie-Maßnahmen werden 772 Mio. EUR für 7000 hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bereitgestellt.

Um das stetig wachsende Forschungsbudget verarbeiten zu können, werden, so wurde schon vor Jahren errechnet, ca. 1 Million zusätzliche Forscher und Forscherinnen in Europa gebraucht.

Der Schlüssel zur Realisierung aller dieser Ziele ist die Nutzung des gesamten zur Verfügung stehenden Potenzials an Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sowie der gesamten wissenschaftlichen Exzellenz, *eben auch die der Wissenschaftlerinnen*.

Die gleichrangige Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie in der wissenschaftspolitischen Debatte gehört nicht nur zu den demokratischen Grundrechten, sie ist auch hinsichtlich der *Forschungsinhalte* unentbehrlich, um tatsächlich Exzellenz und Innovation zu erreichen, und es gibt natürlich massive ökonomische Gründe sowohl auf der Makroebene eines Staates als auch auf der Mikroebene jeder einzelnen Forschungseinrichtung, das gesamte Potenzial zu nutzen.

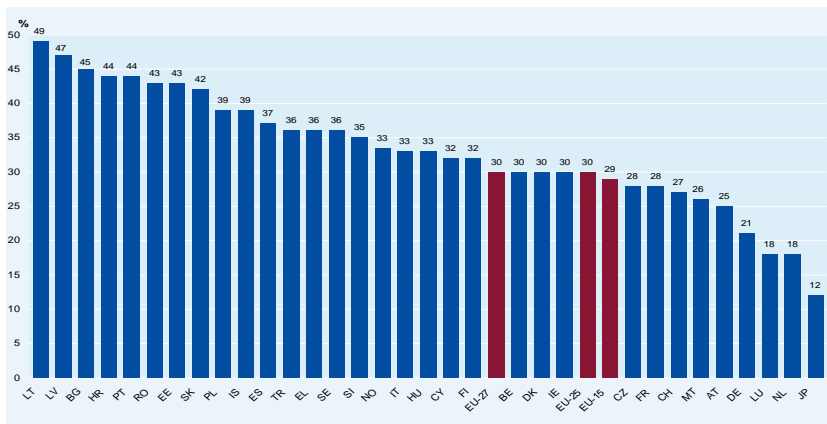
Zur Realisierung von mehr Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen hat es in der Vergangenheit, etwa in letzten 15 Jahren, zahlreiche bemerkenswerte Entwicklungen und Aktionen in der Forschungspolitik gegeben, gerade auch auf europäischer Ebene, aber es ist noch viel zu tun, um eine noch bessere Partizipation von Wissenschaftlerinnen in der Forschung und in der Forschungspolitik aber auch hinsichtlich der Integration der Genderdimension in die Forschung zu realisieren.

Auch ist Europa noch weit von seinem immer noch bestehenden Ziel entfernt, nämlich 40% Frauen in Entscheidungspositionen, also auch in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung zu sehen.

Was wurde bisher erreicht?

Werfen wir einen kurzen Blick auf die Statistik mit Zahlen aus dem Jahr 2006, das sind momentan die neuesten uns vorliegenden Zahlen.

### Proportion of female researchers, 2006

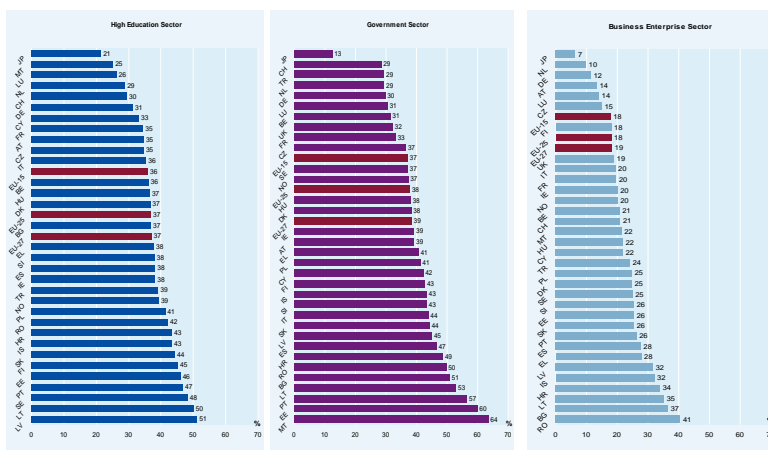


Source: European Commission, *She Figures 2009*, Figure 1.4, p. 28

In der EU-27 beträgt der Anteil an Wissenschaftlerinnen 30%; die Zahlen bewegen sich zwischen 49% in Litauen und 18% in den Niederlanden, in Österreich waren es im Jahre 2006 25%.

In den verschiedenen wissenschaftlichen Sektoren sieht es folgendermaßen aus:

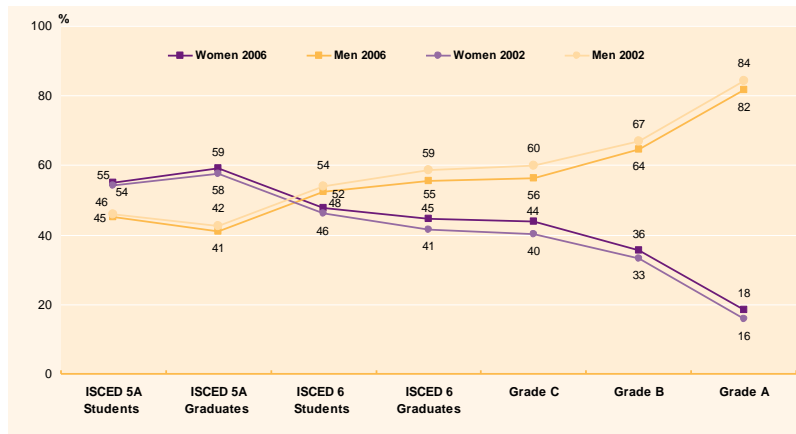
### Proportion of female researchers by sector, 2006



Source: European Commission, *She Figures 2009*, Figure 1.7, p. 31

Im akademischen Sektor waren es 2006 in der EU-27 37%, in Österreich 35%, im staatlichen Sektor 39% europaweit, in Österreich ebenfalls 39%, und im unternehmerischen Bereich 19% in EU-27 und 14% in Österreich.

Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU27, 2002/2006



Source: European Commission, Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2009, Figure 3.1, p. 73

Definition of grades: A: The single highest grade/post at which research is normally conducted; B: Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders; C: The first grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited; ISCED 5A: Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & 5 professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD)

Betrachtet man nun den Verlauf einer typischen akademischen Karriere, so ergibt sich für 2006 folgendes Bild, das sicher bekannt ist:

18% Wissenschaftlerinnen in den höchsten Positionen in Grade A, 2007 waren es dann 19%. Von 2002 bis 2007 hat es also eine Steigerung um 3 Prozentpunkte gegeben, in Österreich waren es 2007 14%, 2002 dagegen nur 9%, es gab also eine Steigerung um 5 Prozentpunkte, d.h. um einen Prozentpunkt pro Jahr.

Das lässt sich noch nach Disziplinen aufgliedern, in der Medizin z. B. waren es in Österreich 2007 11%.

Zusammenfassend kann gesagt werden, es wurde viel erreicht, aber wir müssen noch besser werden.

Die Europäische Kommission hat am 21.09.2010, also vor 2 Wochen, nochmals bekräftigt, dass das bereits 2005 gesteckte Ziel von 25% Frauen in den höchsten Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft und Forschung nach wie vor besteht, und, wie sicher bekannt ist, hat die jetzt auch für Gleichstellung zuständige Kommissarin, Frau Reding, inzwischen für die Wirtschaft besondere Maßnahmen im Rahmen einer Fünfjahresstrategie angekündigt, wenn kein Fortschritt erzielt wird.

Sowohl auf europäischer als auch auf der Ebene der Mitgliedsstaaten beobachten wir erhebliche Veränderungen in der Strategie der Chancengleichheitspolitik im wissenschaftlichen Bereich.

Während die Strategie der vergangenen Jahre bedeutete, Maßnahmen zur *individuellen* Förderung und Ermutigung von Wissenschaftlerinnen durchzuführen, zur Netzwerkbildung, zur Implementierung von Mentoring-Programmen, zur Präsentation von Role-Models etc., Maßnahmen, die sicher auch nach wie vor unentbehrlich sind, richtet die neue Strategie ihr Augenmerk auf eine Veränderung der Wissenschafts-Institutionen und des Wissenschaftssystems. Es gibt also neue politische Partner und wir sprechen jetzt von einer Strategie der strukturellen Veränderungen. Daher ist es auch gerechtfertigt, von einer Strategie zur Veränderung der *Wissenschaftskultur* zu sprechen hin zu einer *Innovationskultur*.

Der Europäische Rat hat im Mai dieses Jahres bekräftigt, dass er solche Strukturänderungen als Teil des Modernisierungsprozesses der Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen unterstützen wird, dass die Implementierung der Genderdimension in die Forschung eine unverzichtbare Ressource sei, um Innovation zu fördern und dass die umfassendere Implementierung der Genderdimension den Modernisierungsprozess der Wissenschaftsinstitutionen sowie jeden strukturellen und kulturellen Wandel und die Wissenschaft selbst unterstützen würde.

Welche Wissenschaftskultur oder welche Innovationskultur brauchen wir nun innerhalb der wissenschaftlichen Community und innerhalb unserer Gesellschaft, um einen chancengerechten Europäischen Forschungsraum aufzubauen, um die Union der Innovation erfolgreich zu gestalten, um Europa 2020 zum Erfolg zu führen, um Innovation durch exzellente Forschung zu erreichen und welches sind die Voraussetzungen für eine exzellente Innovationskultur.

Wenn ich nun heute etwas zum Thema *Exzellenz braucht Chancengleichheit* oder *Innovation braucht Chancengleichheit* sagen soll, dann wird von mir erwartet, dass ich das aus der Genderperspektive mache. Ich möchte aber betonen, dass ich dabei immer auch die Perspektive derer im Auge habe, die ebenfalls nicht gleiche Chancen haben, nämlich viele unserer Kollegen aus den neuen Beitrittsländern der EU, den Osteuropäischen Ländern, dem Baltikum und den Balkanländern, und dazu gehören eben auch viele männliche Kollegen. Exzellenz in der Wissenschaft ist weder genderneutral noch bedingungsneutral.

Mit dem Begriff der Exzellenz soll eine zeitgemäße, soll unsere eigene Wissenschaftskultur beschrieben werden. An diese an einem hohen Qualitätsstandard orientierte Wissenschaftskultur sollten wir Bedingungen

stellen, damit sie exzellent ist, damit sie tatsächlich zu der gewünschten Innovationskultur wird, damit wir mit Hilfe von Innovationen die Zukunft gestalten können. Eine übergreifende Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung zählt dazu. Bedingungen stehen jedoch oftmals nicht im Fokus der Entscheider und Entscheider innen.

Und die Wissenschaft selbst trägt zur auch ungleichmäßigen Beteiligung der Geschlechter bei durch Produktionsbedingungen, Bewertungskriterien und Selektionsverfahren.

Welche Bedingungen sollten an Hochschulen gelten, damit kreative Forscher- und Forscherinnen-Persönlichkeiten die besten Entwicklungschancen finden und sich die Hochschule gleichzeitig innovative Forschung sichern kann?

Ich möchte versuchen, das an einigen Beispielen zu zeigen:

### *1. Differenzierung statt Simplifikation*

Vereinfachung oder Simplifikation sind beliebte Schlagworte. Leistet man ihnen Folge, so begibt man sich leicht in die Gefahr der Unterdifferenzierung.

Um eine Wissensproduktion zu gewährleisten, die im Interesse *aller* Bürger steht, ist es von entscheidender Bedeutung, sowohl die Genderdimension als auch die Tatsache, dass soziale Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen Schlüsselaspekte unserer Gesellschaft sind, zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt für die Politik; eine Politik, die die Genderdimension nicht berücksichtigt und Männer oder Frauen in vielleicht unbeabsichtigter Weise ausschließt, läuft Gefahr einer Übergeneralisierung oder einer Unterdifferenzierung. Eine umfassende Wissenschaftskultur muss berücksichtigen, dass die Integration der Genderdimension in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar ist, wenn die Ergebnisse der Forschung die Gesamtheit, also das Ganze, und nicht nur Teilbereiche reflektieren sollen. Auch in der Forschungsförderung z. B. sollte das von Anfang an verpflichtend sein, also bereits bei der Ausschreibung und Beantragung von Fördermitteln. Hier gibt es z. B. in der Medizin und der Pharmakologie eine Reihe von Beispielen, die Sie besser als ich kennen. Man spricht zwar auf der einen Seite von personalisierter Medizin, von personalisierten Therapeutika. Aber auf der anderen Seite wird es immer noch geduldet, dass Arzneimittel, die sowohl Männern wie Frauen verabreicht werden, nur an männlichen Probanden getestet werden. Hier wird die geforderte Komplexität außer Acht gelassen; es besteht die Gefahr, dass

unwissenschaftliche Ergebnisse produziert werden, die nicht als allgemein gültig interpretiert werden dürfen. Ein Wissenschaftssystem, das nicht ermutigt, solch blinde Flecken zu beseitigen, ist weit davon entfernt innovativ oder exzellent zu sein.

Das Gleiche gilt für die epidemiologische Forschung, für Kohortenstudien etc. Gender- disaggregierte Daten sind immer noch eine Herausforderung, insbesondere bezogen auf die Gesundheitspolitik. Genderstereotypen zu bekämpfen bedeutet, die fundamentalen Ursachen noch immer bestehender Lücken in der Medizin anzugehen.

Über Geschlechter- differenzierte Arzneimittelforschung würde sich ein eigener Workshop lohnen.

## *2. Transparenz in Rekrutierungsprozessen*

Leistungsbewertung in der Wissenschaft hat den Anspruch, transparent zu sein. Gibt es diese Transparenz tatsächlich? Ist sie universell oder ist sie geschlechter- und kulturabhängig? Welche Kriterien müssen gelten, um die Leistungsbewertung transparent und geschlechtergerecht zu gestalten und welche Instanzen könnten diese definieren und umsetzen?

Eine umfassende, durch Exzellenz und Innovation geprägte Wissenschaftskultur hat die große Bedeutung von Transparenz in Rekrutierungsprozessen, in der Gestaltung von Forschungsförderungsprogrammen sowie dem Gewähren wissenschaftlicher Freiheit zu berücksichtigen.

Hier gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten.

Es ist bekannt, je transparenter und formalisierter Auswahlverfahren und Ausschreibungen sind, desto erfolgreicher schneiden Wissenschaftlerinnen in solchen Verfahren ab. Für uns alle gilt ausnahmslos, wissenschaftliche Qualität muss das zentrale Auswahlkriterium sein, aber ihre Bedeutung und Definition von Qualität muss erweitert werden. Es wäre wünschenswert, dass zusätzlich zur wissenschaftlichen Kompetenz auch noch andere Momente, wie Kommunikationsfähigkeit, Sprachkenntnisse, Teamfähigkeit, Führungsmanagement, Fragen des Forschungsmanagements, des Aufbaus heterogener Netzwerke etc. an Bedeutung gewinnen würden. Dies z. B. besonders auch im Bereich der kooperativen Forschung. Als Beispiel sei hier das österreichische Laura Bassi-Programm genannt, das in seinem Auswahlverfahren neue Wege gegangen ist und viele hervorragende Wissenschaftlerinnen angesprochen hat. Bei der Auswahl wurde neben der wissenschaftlichen Kompetenz z. B. der Fokus nicht nur auf Leistungen in der Vergangenheit gelegt, sondern der Blick auch in die Zu-

kunft gerichtet, etwa in der Art einer Zukunftspotenzialanalyse und vieles Innovative mehr.

Transparenz hilft solchen Gruppen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die noch unterrepräsentiert sind oder die sich mit wissenschaftlichen Fragestellungen befassen oder Leistungen erbringen, die zum fraglichen Zeitpunkt gerade nicht im Mainstream liegen oder zu dem Zeitpunkt keine gesellschaftliche Relevanz erkennen lassen oder vielleicht zu interdisziplinär erscheinen. Das können durchaus auch Spitzenleistungen sein. Sie müssen nur erkannt werden.

In diesem Bereich muss allerdings der Anstoß von außen kommen; in allen Ländern Europas muss mit den fundamentalen, fast gutsherrenartigen Strukturen persönlicher Patronage gebrochen werden, ganz egal, wie unterschiedlich sie in anderer Hinsicht sind. Alte, überkommene Leitbilder und -vorstellungen müssen in einem komplexen Prozess durch neue ersetzt werden.

### *3. Sicherheit und Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren*

Eine umfassende Wissenschaftskultur und ein Gender-balancierter europäischer Forschungsraum sollten das insgesamt zur Verfügung stehende Humanpotenzial nutzen, aber ebenso auch die strukturellen Bedingungen derer, die zu wissenschaftlichem Arbeiten motiviert werden sollen, prüfen. Wir alle sollten dafür arbeiten und dafür streiten, dass Arbeitsplätze und Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen werden, die hinsichtlich Beschäftigungsdauer und Bezahlung wenigstens eine mittelfristige Sicherheit bieten, sowie Strukturen, die einen Rahmen schaffen für eine wenigstens mittelfristige Karriere-Planungssicherheit. Die immer noch herrschende generelle Unsicherheit und Unberechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren sowie das Fehlen von Infrastrukturen, die eine nachhaltige Work-Life-Balance garantieren, sollten stärkere Berücksichtigung bei der Umgestaltung finden.

Wissenschaftlerinnen sind von dieser Unberechenbarkeit europaweit stärker betroffen sind als viele ihrer männlichen Kollegen, Wissenschaftlerinnen befinden sich viel häufiger in ungünstigeren Beschäftigungsverhältnissen, in unsicheren oder zeitlich eng begrenzten Arbeitsverhältnissen, häufig ohne ausreichenden Versicherungsschutz; daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die Flexibilität und Mobilität der Wissenschaftlerinnen nach wie vor unbefriedigend ist.

In diesen Zusammenhang gehört auch das Problem der Verdrängung von Wissenschaftlerinnen in den neuen EU-Mitgliedsländern, also in Ost- und

Zentraleuropa, den baltischen und den Balkan-Staaten im Zuge des durch die EU jetzt besser finanzierten und daher auch für Männer wieder attraktiveren Wissenschaftssystems.

#### *4. Evaluation wissenschaftlicher Qualität, Exzellenz*

Es ist in unser aller und von hohem gesellschaftlichem Interesse, dass der beste Wissenschaftler bzw. die beste Wissenschaftlerin gefördert wird, Fördergelder erhält oder Förderpreise bekommt.

Aber wer entscheidet, wer der oder die Beste ist, welches wissenschaftliche Projekt die höchste Qualität aufweist, wer entscheidet, was wissenschaftliche Exzellenz ist. Welche Kriterien zählen und wie kann schließlich Einvernehmen darüber hergestellt werden, dass der oder die Beste obsiegt hat. Wissenschaft entscheidet sich von olympischen Spielen, wo Leistungsmessungen oder Messwerte objektiv und exakt zu quantifizieren sind. Aber wie ist die Situation in der Wissenschaft.

Die Beurteilung und Bewertung der Qualität wissenschaftlicher Leistung beruht auf dem Urteil von Menschen. Leistung, wissenschaftliche Erfolge und Resultate sind oftmals nur selektive Momente. Gleiche Chancen und gleiche Möglichkeiten werden in solchen Verfahren stets vorausgesetzt. Die Kriterien und Vorgänge, die die Beurteilung wissenschaftlicher Arbeit beeinflussen, sind jedoch nicht rein objektiv. Sie basieren auf gewachsenen Ideen und gewachsenen Strukturen, auf einem sozialen Konstrukt derer, die das Wissenschaftssystem einmal aufgebaut haben. Als Frauen Zugang in dieses System fanden, waren bestimmte Regeln längst entwickelt, und diese basieren fast ausschließlich und dies leider bis zum heutigen Tag auf der Lebensführung und dem Lebensstil eines männlichen Wissenschaftlers.

Die Beurteilungskriterien für wissenschaftliche Qualität sind nicht nur verzerrt zu Gunsten von männlichen Wissenschaftlern, sondern präziser ausgedrückt, zu Gunsten solcher Männer, die dem etablierten Mainstream folgen. Das gilt europaweit.

Wissenschaftliche Exzellenz ist untrennbar verbunden mit den sozialen, technischen und finanziellen Möglichkeiten, die der wissenschaftlichen Arbeit zur Verfügung stehen. Ungleiche Möglichkeiten spielen in diesem Kontext eine wichtige Rolle, das wird immer wieder betont von den Betroffenen. Neben dem Gender-Bias sollte bei der Definition und Evaluierung wissenschaftlicher Exzellenz eben auch geprüft werden, was denn überhaupt unter den gegebenen Bedingungen erreicht werden konnte und wie z. B. vorhandene Chancen verwertet worden sind.

Es gibt kein universelles oder neutrales Maßsystem, da die Definition von Exzellenz immer auf leistungsorientierten Prinzipien beruht, bezogen auf einen sehr spezifischen sozio-kulturellen Kontext. Wer oder was als exzellent beurteilt wird in der Wissenschaft, beruht auf sozialen Entscheidungsprozessen in verschiedenen Stufen. Qualitätsindikatoren sind Publikationen, Mitgliedschaft in den richtigen Netzwerken, Höhe der bisherigen Drittmittelinwerbung, Anzahl der Impactpunkte, Zugehörigkeit zu fachwissenschaftlichen Strömungen, die gerade im Mainstream liegen, etc. Eine solche Beurteilung kann nur so objektiv sein, wie ihre Messinstrumente, zu denen gehören eben auch die Gutachter bzw. Gutachterinnen. Mit der Anonymität des Begutachtungsverfahrens ist auch Intransparenz verbunden, denn die Namen der Gutachter werden zumeist nicht offen gelegt, ein wissenschaftlicher Diskurs oder die Benennung weiterer Gutachter ist in der Regel nicht möglich in solchen Verfahren.

Anstelle der sog. *kalten Evaluation*, die sich rein quantitativer Indikatoren, wie Publikationen, Impactfaktoren und Zitationsindices, bedient im Glauben, die seien besonders objektiv, sollten sog. weichere Indikatoren mit herangezogen werden, wie z. B. Kolloquien, um die Persönlichkeit zu prüfen, Teamfähigkeit, Umgang mit und Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Koordinationsfähigkeiten, Managementfähigkeiten, Verantwortung, Teaching und Training von Jüngeren, *Awareness of their needs*, Gremienarbeit etc.

Der reine Bezug auf Publikationen und deren Bewertung birgt im Übrigen auch die Gefahr der Innovationsfeindlichkeit durch ein strategisches Publikationsverhalten, das langfristig zu einer Krise der Publikationskultur führen kann.

Wissenschaftliche Legitimität darf nicht nur in Quantifizierung und Kommerzialisierung interpretiert werden, das würde auf Dauer auch wissenschaftliche Erkenntnisse unsichtbar machen und diskreditieren. Wir brauchen auch sinnstiftende Momente für junge Forscher und Forscherinnen.

Eine weitere Frage ist, ob sich Exzellenz absolut definieren lässt oder nur relativ, im Vergleich zu Konkurrenten und Mitbewerbern?

Exzellenz ist ein Ergebnis des Kontextes, in dem sie evaluiert wird und sollte auch dementsprechend verstanden werden. Im Ergebnis gewinnen nicht zwangsläufig immer die besten Ideen oder die besten Wissenschaftler; der Erfolg in diesem offenen Wettbewerb könnte durchaus auch vorrangig auf einer erfolgreichen Platzierung in Netzwerken und anderen wenig transparenten Selektionskriterien beruhen und eben weniger auf wissenschaftlicher Qualität und Leistung. Das gereicht einer etablierten Gruppe von Wissenschaftlern zum Nutzen, zu der Wissenschaftlerinnen,

Angehörige kleinerer Forschungsinstitutionen, hoch innovative Forscher deren Leistung zum fraglichen Zeitpunkt noch keine Anerkennung finden konnte, Wissenschaftler in Disziplinen, die vielleicht nicht gerade im Zentrum des Mainstream liegen, oftmals nicht gehören.

Es muss im Interesse einer zukunftsorientierten Wissenschaftspolitik sein, jegliche Verzerrungen zu minimieren, selbst wenn damit traditionelle Pfade verlassen werden. Gerechte, objektive und anregende Möglichkeiten zur Evaluierung von Exzellenz zu finden, und dazu gehört auch eine umfassende *Gender-Awareness*, ist im Interesse aller Forscher und Forscherinnen, aller Forschungsinstitutionen und im Interesse unserer gesamten Gesellschaft.

### *5. Soziale Dimension wissenschaftlicher Leistung*

Wissenschaftliche Leistungen entstehen in sozialen Prozessen, zu denen auch Zuschreibung, Anerkennung und Akzeptanz von Leistungen gehören. Diese haben eine soziale Dimension und sind als solche nicht frei von sog. Machtstrukturen. Die Zuschreibung von Anerkennung ist eine kulturelle Angelegenheit, eine Angelegenheit europäischer Kultur, eine Angelegenheit nationaler Kultur und auch der Kultur der wissenschaftlichen Disziplinen. Nun ist die Kultur in den meisten Disziplinen immer noch eine männliche Kultur. Dort, wo sie sich verändert, gehen die Veränderungen nur sehr langsam vonstatten. Leistung führt erst durch die Anerkennung durch das Umfeld zum Erfolg. In einer wissenschaftlichen Welt, in der im Hinblick auf Einkommen, Macht und Prestige Forschung höher rangiert als Lehre und die Betreuung z. B. des wissenschaftlichen Nachwuchses, also die Supervision, die Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes, in der z. B. im Bereich der Medizin die Behandlung von Patienten weniger zählt als eine wissenschaftliche Leistung im Labor, dort haben es diejenigen, die zwar exzellente Lehre machen und solche, die sich verstärkt um die Krankenversorgung kümmern, sehr viel schwerer Teilhaber bzw. Teilhaberin wissenschaftlicher Exzellenz zu werden und wissenschaftliche Anerkennung zu finden. Diese Situation, die ich persönlich z. B. bezogen auf die Medizin nie verstanden habe, betrifft überwiegend Wissenschaftlerinnen; sie ist in einer gendergerechten Innovationskultur in einem europäischen Forschungsraum aber nicht hinnehmbar, eine soziale oder gesellschaftliche Innovation könnte für mehr Chancengleichheit stehen. Exzellenz muss auch Fairness vertragen.

### *6. Innovation und Vielfalt*

Exzellenz sollte nur in enger Verknüpfung mit Heterogenität oder Vielfalt gesehen werden. Erfolge in der Wirtschaft zeigen uns, dass Innovation

mit Vielfalt oder Diversity verbunden werden kann. Zahlreiche Studien belegen, dass gemischte Teams auf allen Ebenen erfolgreicher sind als homogene Teams. In einer Gruppe, in der alle dasselbe denken, wird niemand viel denken. Oder: *Cloned minds produce cloned ideas*. Das gilt auch für Wissenschaft und Forschung. Dabei ist Diversity multidimensional und bezieht sich nicht nur auf die Kategorie Gender, aber eben auch auf diese. In diesem Zusammenhang sei auf die erforderliche sog. kritische Masse hingewiesen, die bei etwa 30% liegt. Es reicht also nicht aus, dass jedem Team eine Frau angehört, es muss eine ausreichende Zahl von Frauen vorhanden sein, dann ist es auch unwesentlich, ob das Team von einer Frau oder einem Mann geleitet wird, es wird auf jeden Fall erfolgreicher sein als ein homogenes Team. Dies betrifft sowohl Forschungsteams als auch Diskussionsrunden, Panels, Evaluierungsteams, Jurys etc. Ein Mangel an kritischer Masse betrifft inzwischen nicht mehr viele Institutionen und darf nicht länger als Alibi verwendet werden für rein männlich besetzte Gremien.

Es gilt immer noch, was Lawrence Summers bereits 2004 auf der Jahresversammlung des American Council of Education sagte: *Excellence (in education) depends on diversity*.

### *Schluss*

Dies war eine kleine Auswahl an thematischen Schwerpunkten, über die wir in der European Platform of Women Scientists mit unseren Kolleginnen aus allen EU-Mitgliedsländern diskutieren und die wir versuchen, in die politische Debatte einzubringen. Alle gehören in eine Diskussion über Exzellenz in der Wissenschaft.

Wir wissen, dass beeindruckende und anerkannte Fortschritte im Politikbereich Frauen und Wissenschaft nicht als gegeben und selbstverständlich hingenommen werden können, sondern dass sie täglich neu gestärkt werden müssen. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ist immer noch nicht selbstverständlich, wie Beispiele aus den fortschrittlichsten Ländern zeigen, sie bleibt eine schwierige Aufgabe. Die Wissenschaftskultur oder Innovationskultur, zu der auch die Diskussion um die wissenschaftliche Exzellenz gehört, wird am Ende über die Attraktivität von Wissenschaft und wissenschaftlichen Karrieren entscheiden und sie wird die Akzeptanz und die Zukunft der Wissenschaft in unserer Gesellschaft ausgestalten und steuern.

Wissenschaftlerinnen dürfen daher nicht nachlassen, sich *aktiv* an der Gestaltung, an der Architektur dieser Kultur in Europa zu beteiligen, sie müssen sich aktiv in Entscheidungsfindungen einmischen, sich immer wieder

für Führungspositionen zur Verfügung stellen und ihre Chancen wahrnehmen, die ihnen die Politik bietet, auch wenn es mal nicht so klappt wie erwartet. Das muss ihr Beitrag sein für unsere Gesellschaft, die unsere Wissenschaft finanziert und eben auch ein Engagement von Wissenschaftlerinnen erwartet. Auch das trägt bei zur Glaubwürdigkeit von Wissenschaft und zum Vertrauen in Wissenschaft.