

Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich

Barbara Hönig

Der Beitrag erörtert das Verhältnis von Chancengleichheit und „Exzellenz“ als kulturellen Zielen der Wissenschaft am Beispiel öffentlicher Forschungsförderung. Die europäische Exzellenzinitiative des European Research Council (ERC) wird auf ihr Verständnis von Chancengleichheit und Gleichstellung hin analysiert und empirische Belege für deren Umsetzung untersucht. Die These, dass der ERC die nationalstaatliche Ebene der Exzellenzförderung in dieser Hinsicht nachhaltig beeinflusste, wird anhand exemplarischer Befunde zu Exzellenzinitiativen Schwedens, Spaniens und der Niederlande überprüft. Ergebnisse zeigen die Ambivalenz teilweise fortbestehender nationalstaatlicher Traditionen bei gleichzeitigem Antizipieren des europäischen Rahmens und liefern Anknüpfungspunkte für institutionelle Maßnahmen, um die Durchsetzung von Chancengleichheit als integralem Bestandteil einer sich meritokratisch legitimierenden Forschung zu verbessern.

1 Fragestellung und Forschungsstand

Eine Besonderheit europäischer Forschungsförderung besteht darin, eine bislang vorwiegend nationalstaatlich organisierte Förderlandschaft und ihre Ziele, Kriterien und Verfahren von Wissenschaftlichkeit beeinflussen zu können.¹ Unabhängig von der Frage, welche Forschenden und Universitäten im Wettbewerb um Forschungsgelder erfolgreich sind, setzen sich so neue kulturelle Vorstellungen wissenschaftlicher „Exzellenz“ durch, die für *alle* Mitglieder des Wissenschaftssystems folgenreich sind. Chancengleichheit im Zugang zu Forschungsförderung ist Bestandteil kultureller Rechtfertigung öffentlicher Wissenschaft und wird in einem leistungsbezogen gedeuteten Wettbewerb vorausgesetzt. Seltener werden strukturelle Gegebenheiten betrachtet, unter denen Forschende propagierte Ziele tatsächlich erreichen können.

Der Beitrag untersucht das Verhältnis von Chancengleichheit und „Exzellenz“ am Beispiel öffentlicher Förderung von Grundlagenforschung und den Einfluss europäischer Forschungspolitik auf die nationalstaatliche Ebene. Die durch den European Research Council (ERC) etablierte europäische Exzellenzinitiative wird daraufhin analysiert,

¹Ein Entwurf wurde auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2018 in Göttingen vorgestellt. Ich danke Heike Kahlert für die Einladung, zu diesem Heft beizutragen, und zwei anonymen Reviewern bzw. Reviewerinnen für wertvolle Kommentare und Kritik.

welchen Stellenwert sie der Chancengleichheit im Verhältnis zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher „Exzellenz“ zuspricht. Zudem ist von Interesse, wie und in welchem Ausmaß der ERC nationalstaatliche Förderprogramme und deren Chancengleichheits-Politiken zu beeinflussen vermag. Schließlich wird die im Beitrag entwickelte These eines Einflusses europäischer Forschungs- und Gleichstellungspolitik auf nationalstaatliche Fördersysteme anhand ausgewählter Beispiele (Schweden, Spanien, Niederlande) einer empirischen Überprüfung unterzogen und der Stellenwert von Gleichstellung in der europäischen Exzellenzförderung kritisch bewertet.

Seit Einführung des Europäischen Forschungsraums im Jahr 2000 entstanden an vielen Universitäten Europas nationalstaatliche Exzellenzinitiativen. Obwohl sie einander im Betonen institutioneller Forschungsförderung ähneln, werden diese länderspezifisch implementiert (vgl. Bennetot Pruvot & Estermann, 2014): In Frankreich und Spanien fördern temporäre Exzellenzinitiativen einen forschungsbezogenen Wettbewerb zwischen Universitäten und Fakultäten um Drittmittel. In den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich sind diese dauerhaft in den regulären Wettbewerb um leistungsbezogene Finanzierung eingebunden. In Österreich wurde eine neue Institution geschaffen, das Institute of Science and Technology, ohne Universitäten einzubeziehen, in Finnland bestehende Institutionen in der neu gegründeten Aalto Universität zusammengeführt. Die Bezogenheit nationalstaatlicher und europäischer Forschungsförderung und das darin zum Ausdruck kommende Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit fanden in der Forschung bislang kaum Aufmerksamkeit.

Folgende Fragen werden erörtert: In welches Verhältnis setzt der ERC als Repräsentant europäischer Exzellenz kulturelle Ziele, Normen und Werte wissenschaftlicher „Exzellenz“ und Chancengleichheit zueinander, die auch dazu dienen, öffentliche Forschungsförderung zu legitimieren? Wie kann ein potenzieller europäischer Einfluss auf nationalstaatliche Förderpolitik erklärt werden und lässt sich dieser empirisch feststellen? Die These ist, dass der Innovationsgehalt des ERC auch in seiner supra-nationalen Institutionenstruktur besteht, die als wissenschaftlich-administrative Institution die Beziehungen zwischen der Europäischen Kommission und der scientific community neu strukturiert und nationalstaatliche Initiativen stark beeinflusst.

Exzellenzinitiativen sind gut untersucht, der Stellenwert von Chancengleichheit darin wird hingegen selten analysiert (für Deutschland Beaufaÿs, 2012; Engels et al., 2015; Hartmann, 2006; Münch, 2007). Ländervergleichende Forschung zu Gleichstellungspolitiken und Geschlechterdifferenzen in Förderstatistiken (Bennetot Pruvot & Estermann, 2014; Husu & de Chevigné, 2010; Kreckel & Zimmermann, 2014; Lipinsky, 2014) bemerkt ein tendenzielles Auseinanderfallen der Rhetorik propagierter Exzellenz- und Chancengleichheitsziele und ihrer faktischen Umsetzung (vgl. Wetterer, 1994; Herschberg et al., 2016).

Der Frauenanteil in der Forschung ist deutlichen Länderunterschieden unterworfen: Während er in einigen östlichen und südlichen Ländern Europas über 40 Prozent lag, betrug er in Deutschland und Österreich zuletzt unter 20 Prozent (OECD, 2017, S. 102f.). Fächerbezogen erfahren Frauen lange vor der Universität geschlechtsspezifische Diskriminierung (OECD, 2015, S. 146) und haben trotz gesteigener Beteiligung geringere Chancen, ein Studium abzuschließen (OECD, 2014, S. 351ff.). Speziell deutschsprachige Länder schneiden in Chancengleichheits-Analysen oft schlecht ab. Dass Disziplinen und Länder, in denen Frauen zahlenmäßig stärker vertreten sind, seltener an Forschungsförderung partizipieren (vgl. HLEG, 2015), trägt indirekt zur strukturellen Diskriminierung von Forscherinnen bei.

In der Fachliteratur wird die systematische Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschungsförderung auf das Zusammenwirken mehrerer Faktoren zurückgeführt (vgl. Ranga et al., 2012): Erstens auf eine hartnäckige fächerspezifische und hierarchiebezogene Ungleichverteilung, denn auch bei rechtlich festgelegten Quoten unter Gutachtern und Gutachterinnen beträgt der reale Frauenanteil häufig nur ein Drittel (Hoenig, 2016; Husu & de Chevigné, 2010; Vinkenburg et al., 2014). Zweitens auf eine „Selbst-Selektion“, insofern als Frauen seltener einen Forschungsantrag stellen, auch, weil sie in nicht antragsberechtigten Arbeitsverhältnissen unfreiwillig überproportional vertreten sind (für Großbritannien Blake & LaValle, 2000; Deem, 2009). Drittens auf geschlechtsspezifische Erfolgsraten in Begutachtungsverfahren (für die Niederlande Brouns, 2000; Herschberg et al., 2015; van den Brink et al., 2016; für Schweden Ahlqvist et al., 2014; Helgesson & Sjögren, 2019; Sandström & Hällstein, 2008; Wennerås & Wold, 1997; für Spanien Zinovyeva & Bagues, 2011; für den ERC Rabesandratana, 2013; Schiffbänker et al., 2016; für Deutschland Allmendinger & Hinz, 2002; Auspurg et al., 2010; Brennecke-Schröder & Koch, 2007; Hinz et al., 2008; Ranga et al., 2012) sowie auf geschlechtsspezifische Anwendung scheinbar neutraler Qualitätskriterien wissenschaftlicher „Exzellenz“, internationaler Mobilität, wissenschaftlicher Autonomie und Leitungserfahrung (für die Niederlande Brouns, 2000; van den Brink et al., 2009; van den Brink & Benschop, 2012; für Großbritannien Rees, 2011; für den ERC Schiffbänker et al., 2016).

Forschungsförderung und ihr Fehlen wirken sich auf Wissenschaftskarrieren geschlechtsspezifisch aus (für Schweden Danell & Hjerm, 2013; Helgesson & Sjögren, 2019; Vetenskapsrådet, 2013; für Großbritannien Blake & LaValle, 2000; für die Niederlande Herschberg et al., 2015). Weibliche Postdocs gehen der Universität und dem Fach häufiger verloren, Nachwuchswissenschaftlerinnen geben an, seltener (in)formelle Unterstützung zu erhalten als ihre Kollegen (für Deutschland Engels et al., 2015; Funken et al., 2015; Kahlert, 2015). Das Fehlen eingeworbener Fördergelder hat in Berufungsverfahren für männliche Kandidaten kaum negative Folgen, wohl aber für weibliche (für Schweden Danell & Hjerm, 2013). Dass sich trotz gesteigener Frauenanteile bei

Berufungen auch unbeabsichtigt Geschlechterunterschiede reproduzieren, wird mit männerdominierten Netzwerken und internen Rekrutierungspraktiken erklärt, die bereits bei der Postdoc-Auswahl dem Ähnlichkeitsprinzip folgen (für die Niederlande Herschberg et al. 2016; für Schweden Danell & Hjerm, 2013).

Formalisierung und Standardisierung von Kriterien und Verfahren der Bewertung können auch als Möglichkeit interpretiert werden, mehr Geschlechtergleichheit herzustellen (für Schweden Ahlqvist et al., 2014; vgl. aber Helgesson & Sjögren, 2019). Zu Berufungschancen von Frauen gibt es auf das deutsche Wissenschaftssystem bezogen uneinheitliche Befunde (vgl. Heintz, 2018), im internationalen Vergleich inkludiert es deutlich weniger Frauen (vgl. Kreckel & Zimmermann, 2014). In Exzellenzinitiativen wurden vor allem Entscheidungsstrukturen auf Leitungsebene untersucht (für Deutschland Beaufaÿs, 2012; Engels et al., 2015; für Schweden Holgersson, 2013). Neben der Universität als Organisation sind wissenschaftliche Karrieren auch durch biografische und fachspezifische Einflüsse charakterisiert (Kahlert, 2015), die schwieriger quantitativ zu untersuchen sind.

2 Chancengleichheit in der europäischen Exzellenzinitiative: Das Beispiel des European Research Council

Der ERC wurde als Instrument des Europäischen Forschungsraums etabliert, um die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken und die in der Lissabon-Strategie festgelegten wirtschaftspolitischen Ziele umzusetzen. Der durch den ERC repräsentierte Schwerpunkt auf „Exzellenz“ übt seit 2014 einen zunehmenden Einfluss auf *alle* europäischen Förderinitiativen aus. Da die nationalstaatlich haushaltsbezogene Finanzierung öffentlicher Forschung unter Druck steht, hegen Forscher und Forscherinnen und Universitäten europäischer Förderung gegenüber große Erwartungen.

Mit dem ERC hat die Europäische Kommission eine neue Ebene der Forschungsförderung „über“ dem Nationalstaat geschaffen, um Pionierforschung einzelner Forscher und Forscherinnen aller Disziplinen großzügig zu fördern, wobei herausragende Qualität bzw. „Exzellenz“ im Wettbewerb das einzige Kriterium der Bewertung durch internationale Gutachtende darstellt. Der ERC war zunächst als Nachwuchsförderung „vielversprechender“ Postdocs geplant, um ihrer Abwanderung in attraktivere Weltregionen entgegenzuwirken. Nach amerikanischem Vorbild sollte ihnen mehr wissenschaftliche Autonomie zugesprochen werden, als europäische Universitäten dies jungen Forschern und Forscherinnen ermöglichen.

Gleichstellungspolitik unterscheidet üblicherweise drei Dimensionen: a) die Partizipation der Geschlechter in der vertikalen Hierarchie und horizontalen Fächerverteilung; b)

karriere- bzw. laufbahnbezogene Unterschiede und Modelle zum Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Wissenschaftsbetrieb, und c) Wissensinhalte der Gender Studies und ihre institutionelle Integration in der Forschungsförderung. Übereinstimmend mit dem frühen Schwerpunkt der EU die Repräsentanz von Frauen in leitenden Positionen zu verbessern, widmete sich der ERC bislang primär der ersten Dimension von Gleichstellung (zur Geschlechterpolitik der Kommission vgl. EC, 2000; 2004; 2009; 2012; 2018; 2020 und EIGE, 2019; zum ERC vgl. ERC, 2010; 2013; 2014a; 2014b; 2018). Dabei wird ein Spannungsverhältnis zwischen Ansprüchen auf Chancengleichheit und der sozialen Konstruktion von Exzellenz deutlich. Weil der ERC den Förderwettbewerb ausschließlich über das Exzellenzkriterium definiert und wissenschaftliche Autonomie, also Unabhängigkeit von politischer Einflussnahme, beansprucht, grenzt er sich von institutionellen Maßnahmen wie Quoten oder Frauenförderung wiederholt und deutlich ab (vgl. Vernos, 2013; ERC, o.J.).

EU-Initiativen haben Geschlechterunterschiede in der institutionellen Förderung von Wissenschaftskarrieren zu thematisieren begonnen (vgl. EC, 2012; LERU, 2012). Wie Interviews mit ERC-Fördernehmerinnen zeigen (vgl. Hoenig, 2016; 2017), enttäuscht der ERC deren gelegentliche Erwartung, *direkte* institutionelle Rückenstärkung zu bekommen; als supranationale Struktur mischt er sich nicht in universitäre Hierarchien ein. *Indirekt* nützt die Forschungsförderung dem beruflichen Aufstieg dieser erfolgreichen Forschenden, sofern sie wissenschaftlich mobil sind. Europas Universitäten stehen seit Jahren in einem aggressiven Wettbewerb um ERC-Fördernehmer und Fördernehmerinnen und verhelfen diesen unabhängig von traditionellen Qualifizierungswegen schnell zur Professur.

Die ERC-Gleichstellungspolitik umfasst eine seit 2008 bestehende Arbeitsgruppe, die zwei Strategiepapiere entwarf (ERC, 2010; 2014a) und die transparente Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im institutionellen Prozess sicherstellen soll. Unter der Annahme, dass Frauen und Männer zur exzellenten Pionierforschung gleichermaßen befähigt sind (ERC, 2010), beabsichtigt die Strategie, strukturellen Unterschieden nach wissenschaftlich irrelevanten Status-Merkmalen zugunsten innovativer Forschung entgegenzuwirken.

Chancengleichheitsziele werden als Bestandteil rechtlicher Grundlagen des Siebten Rahmenprogramms mithilfe bewusstseinsbildender Maßnahmen umgesetzt, „mit dem Schwerpunkt auf Exzellenz“ (ERC, 2010). Unterschiede in Bewertungsverfahren sollen identifiziert und eine ausgeglichene Geschlechterverteilung unter Antragstellenden, Gutachtern bzw. Gutachterinnen und Entscheidungsorganen erzielt werden, „mit einer Beteiligung von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts“

(ERC, 2010). Der zweite Gleichstellungsplan (ERC, 2014a) schränkt ein, dass Geschlechteranteile dem Anteil des unter etablierten Antragstellern und Antragstellerinnen unterrepräsentierten Geschlechts entsprechen sollen.

Das Verhältnis von Chancengleichheit und Exzellenz bleibt in den Strategiepapieren ambivalent formuliert: Man kann in ihnen Chancengleichheit als *konstitutiv* für eine erfolgreiche Umsetzung des Exzellenz-Kriteriums interpretieren, diese aber auch als *konkurrierendes* Ziel auffassen, das im Lichte der Exzellenzziele zu relativieren sei (vgl. Hoenig, 2016). Am Ende der ersten Programmperiode räumte der ERC das hartnäckige Fortbestehen von Geschlechterdifferenzen in der Antragstellung und Begutachtung ein, insofern die Bewilligungswahrscheinlichkeit unter Frauen bestenfalls 85 Prozent der Antragsteller betrug (ERC, 2013). Auch folgende Strategiepapiere definieren Ziele der Chancengleichheit und Exzellenz widersprüchlich: „No positive discrimination, no affirmative action, no quotas – ERC awardees are selected based on EXCELLENCE only“ (ERC, o.J., S. 3). Konzepte von Diversität und Inklusion bezieht der ERC primär auf regionale Disparitäten, nur 1,5 Prozent der Fördergelder gehen an Forscher und Forscherinnen osteuropäischer Forschungsinstitutionen (vgl. HLEG, 2015; Hoenig, 2017).

Der ERC beurteilt geringe Antragsraten von Frauen problematischer als ungleiche Bewilligungsraten. In den letzten Jahren weitete er daher Förderkriterien mit der Anrechnung familiärer Betreuungszeiten aus. Seit 2016 finden bewusstseinsbildende Maßnahmen unter dem ERC-Personal und Gutachtern bzw. Gutachterinnen statt. ERC-Daten zeigen eine Verbesserung von Frauenanteilen im ERC und unter Antragstellern bzw. Antragstellerinnen, deren Erfolgsraten bleiben jedoch hinter jenen der Kollegen bzw. Kolleginnen. Für die Zukunft beabsichtigt der ERC, mehr antragstellende Frauen und mehr Diversität unter Gutachtern bzw. Gutachterinnen zu erzielen (ERC, o.J.). Bezogen auf die Genderdimension in Forschungsinhalten existiert kein den Fächergruppen vergleichbares Gutachter-/Gutachterinnen-Panel, das, über vereinzelte Projekte hinausgehend, ein systematisches Interesse des ERC an interdisziplinärer Geschlechterforschung erkennen lässt.

3 Der Einfluss des ERC auf nationalstaatliche Förderinitiativen: Theoretischer Bezugsrahmen

Welche Folgen hat und hatte der ERC auf Chancengleichheit als Ziel nationalstaatlicher Forschungsförderung, und wie lässt sich dies theoretisch erklären? Diese empirisch vergleichende Untersuchung des Status von Chancengleichheit in Exzellenzinitiativen orientiert sich konzeptuell an der strukturtheoretischen Wissenschaftssoziologie (Merton, 1968b; 1973) und wendet Robert K. Mertons Erklärungsmodell sozialen Handelns auf das Beispiel der Forschungsförderung an (vgl. Hoenig, 2014; 2016; 2017;

2018). Analytische Stärken dieses Bezugsrahmens bestehen darin, die soziale Reproduktion wissenschaftlicher Eliten aufgrund von Mechanismen struktureller Schließung und symbolischer Reputationsbildung zu erklären. Deren Eigendynamik im Wissenschaftssystem wurde auch unter dem Begriff des Matthäus-Effekts (Merton, 1968a) bekannt; bezogen auf das Geschlechterverhältnis bürgerte sich die Bezeichnung „Matilda-Effekt“ (Rossiter, 2003) ein. Als sozialer Mechanismus bezeichnet dieser sowohl ein Phänomen als auch ein Erklärungsmodell des Entstehens und Perpetuierens von Ungleichheit in der Wissenschaft (vgl. auch Hoenig, 2020): Forschenden mit hohem Prestige wird unabhängig von ihren tatsächlichen wissenschaftlichen Leistungen mehr Reputation zugesprochen als unbekannteren Kollegen bzw. Kolleginnen.

Die strukturtheoretische Wissenschaftssoziologie vermag zudem zu zeigen, wie und in welchem Ausmaß diese Ungleichheitsdynamik dem meritokratischen Berufsethos widerspricht. Empirisch untersuchte sie Werdegänge von Nobelpreisträgern (Zuckerman, 1977), Begutachtungsverfahren in der Forschungsförderung (Cole, 1992), und geschlechtsspezifische Ungleichheit als Folge kumulativer Diskriminierung in statusniedrigen Positionen (Epstein, 1991; Zuckerman et al., 1991). Obwohl sich diese Analysen auf die Sozialstruktur Amerikas bezogen, sind sie geeignet, auch in Europa ländervergleichende Forschung anzuregen. Dies gilt auch für die Frage nach dem Verhältnis eines durch den ERC indizierten supranationalen kulturellen Wandels der Forschungspolitik, deren Umsetzung in nationalstaatlichen Strukturen und dem Verhältnis europäischer und nationaler wissenschaftlicher Eliten (vgl. Hoenig, 2017). Eine institutionentheoretische Erweiterung dieses Bezugsrahmens kann zudem supranationale Gleichstellungsnormen (vgl. Klein, 2013; Wobbe & Biermann, 2009) wie z. B. Chancengleichheitsziele einbeziehen und zudem deren Auswirkungen auf europäische und nationalstaatliche Förderstrukturen empirisch untersuchen.

Um mögliches Übereinstimmen oder auch Auseinanderfallen kultureller Ziele von Exzellenz und Chancengleichheit, auch bezogen auf sozialstrukturelle Mittel zur Zielerreichung (Merton, 1968b), zu erklären und um diese Eigendynamik bezogen auf Geschlechterunterschiede zu erläutern, werden hier begrifflich Kriterien, Verfahren und Folgen unterschieden: „Kriterien“ bezeichnen kulturelle Ziele, Werte und Standards der Forschungsförderung wie Exzellenz und Chancengleichheit. „Verfahren“ beziehen sich auf die Gelegenheitsstruktur sozial institutionalisierter Mittel und Maßnahmen, diese Ziele zu erreichen und zu verwirklichen. „Folgen“ bezeichnen organisationale Konsequenzen der Forschungsförderung auf Wissenschaftskarrieren. Bewertungskriterien, institutionelle Verfahren und Folgen von Forschungsförderung auf Wissenschaftskarrieren werden dabei auf Geschlechterunterschiede hin untersucht.

4 Methode und Sample

Das Sample umfasst das erste Jahrzehnt des ERC als Förderinstitution (2007–2017). Da aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen nur *erfolgreiche* Antragsteller bzw. Antragstellerinnen und Gutachter bzw. Gutachterinnen einbezogen werden konnten, kombinierte die Untersuchung qualitative und quantitative Methoden (vgl. auch Hoenig, 2017). Die Dokumentenanalyse vergleicht geschlechterpolitische Strategiepapiere des ERC mit nationalstaatlichen Initiativen auf den darin explizierten Stellenwert von Chancengleichheit als kulturellem Ziel und institutionellen Umsetzungsstrategien. Exemplarisch werden Förderorganisationen von Schweden (Vetenskapsrådet, Swedish Research Council, SRC), Spanien (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC) und der Niederlande (Nederlands Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, NWO) einbezogen. In Begriffen des europäischen Gleichstellungsindex ausgedrückt, handelt es sich um Länder im europäischen Spitzenfeld (Schweden: 83 Punkte von 100) oder oberen Mittelfeld (Niederlande bzw. Spanien: 72 bzw. 70 Punkte), wobei Deutschland mit 66 Punkten knapp unter dem EU-Durchschnitt von 67 Punkten liegt (EIGE, 2019).

Analytisch ist dieses Länderspektrum aufgrund historischer Pfadabhängigkeiten von Gleichstellungspolitiken und Wissenschaftssystemen (Clark, 1983; Hoenig, 2017; Kreckel & Zimmermann, 2014) im akademischen Kapitalismus (Münch, 2011; Slaughter & Rhoades, 2004) interessant, die sich im Europäischen Forschungsraum auch durch den ERC annähern. Schweden repräsentiert den „Staatsfeminismus“ der nord-europäischen Peripherie, Spanien am südeuropäischen Rand Europas ist auch aufgrund seiner föderal-regionalen und bundesweiten Doppelstruktur des Wissenschafts-systems interessant. Der seit jeher in Europa zentralen Niederlande kommen aufgrund begrenzter Größe Vorteile in der Umsetzung europäischer Wissenschaftspolitiken zu.

Die Dokumentenanalyse wurde mit einer geschlechterbezogenen sekundärstatistischen Auswertung von Förderdaten kontrastiert und eine Lebenslaufanalyse (Dietz et al., 2000) unter einer Stichprobe von Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen und Gutachtern bzw. Gutachterinnen umgesetzt, um Einflussfaktoren auf exzellente Wissenschaftskarrieren zu untersuchen. Die aus dem öffentlichen Internet gewonnenen Lebensläufe der Stichprobe wurden anhand von bis zu 100 Indikatoren ausgewertet, ergänzendes Hintergrundwissen aus Interviews mit Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen erwies sich für die Dateninterpretation als nützlich (vgl. Hoenig 2016; 2017; Hoenig, i. E.). Das Sample der Lebenslaufanalysen (n = 601) bezog ein Spektrum von ERC-Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus sechs Disziplinen, zwei Altersgruppen und zwölf Ländern Europas mit ein. Etwa die Hälfte des Samples bestand aus Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen (davon 17 Prozent Frauen), ein Drittel aus Gutachtern bzw. Gutachterinnen (davon 28 Prozent weiblich) und eine kleine

Gruppe von Forschern und Forscherinnen hatte beide Rollen inne (14 Prozent der Stichprobe, davon 22 Prozent weiblich). 80 Prozent des Samples arbeitete an Universitäten (23 Prozent davon Frauen), 18 Prozent an außeruniversitären Instituten (mit 17 Prozent Frauenanteil) und 2 Prozent an Akademien der Wissenschaften (ein Viertel davon weiblich).

Die Auswahl von sechs Wissenschaftsdisziplinen bzw. Panels folgte dem Kriterium ihrer quantitativen Bedeutsamkeit in der Förderinitiative: Innerhalb der physikalischen und Ingenieurwissenschaften traf dies auf die Physik und Chemie zu, innerhalb der Sozial- und Geisteswissenschaften auf die Ökonomie und Geschichtswissenschaft. Strategisch waren zudem die heterogenen Disziplinen der Soziologie und Biotechnologie von Interesse. Der Frauenanteil in der Soziologie und der Geschichtswissenschaft (37 bzw. 33 Prozent) war erwartungsgemäß höher als in der Chemie und Biotechnologie (19 bzw. 17 Prozent) und der Ökonomie und Physik (jeweils 14 Prozent). Unter Nachwuchs- bzw. etablierten Forschern und Forscherinnen betrug der Frauenanteil in den Sozial- und Geisteswissenschaften rund 30 bzw. 20 Prozent, in den Natur-, Ingenieur- und Lebenswissenschaften altersunabhängig nur 10 Prozent. Aufgrund geringer Fallzahlen waren keine sinnvollen Ländervergleiche nach Geschlecht möglich, weswegen hierzu ERC-Statistiken herangezogen wurden.

5 Empirische Befunde

5.1 Die europäische Ebene

Um Chancengleichheitspolitiken mit empirischen Daten zu deren Umsetzung zu kontrastieren, wurden vorhandene Förderstatistiken des ERC und eigene Daten ausgewertet. Laut ERC (2018) betrug im Zeitraum 2007 bis 2017 der Frauenanteil an den Gutachterinnen rund ein Drittel unter Nachwuchsforschenden und ein Viertel bei etablierten Forschenden. Bei Antragstellenden betrug der Frauenanteil an den jüngeren („Starting“) bzw. etablierten („Advanced“) Antragstellenden durchschnittlich 31 bzw. 15 Prozent und verbesserte sich seit 2014 auf 35 bzw. 16 Prozent. Bei bewilligten Förderanträgen betrug die Erfolgswahrscheinlichkeit jüngerer bzw. etablierter weiblicher Antragstellender durchschnittlich 80 bzw. 85 Prozent derjenigen von männlichen, verbesserte sich seit 2014 aber auf 92 bzw. 100 Prozent. Fächerspezifisch lag die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Antrag einer Forscherin bewilligt wurde, für die Lebenswissenschaften in der ersten Programmperiode bei 66 Prozent derjenigen von Männern und verbesserte sich seit 2014 deutlich auf 86 Prozent. Die Erfolgswahrscheinlichkeit antragstellender Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen betrug zunächst 80 Prozent, unter Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen 82 Prozent derjenigen von Kollegen; für beide Fächergruppen sind mittlerweile keine benachteiligenden Bewilligungsraten mehr festzustellen.

5.2 Die nationalstaatliche Ebene

Länderunterschiede in Erfolgsraten von Forscherinnen lassen kein einheitliches Muster feststellen. Länder mit kontinuierlich hohen Bewilligungsraten unter Wissenschaftlern, wie etwa die Schweiz, haben nicht zwingend hohe Erfolgswahrscheinlichkeiten unter Wissenschaftlerinnen zur Folge. Geringe Geschlechterunterschiede bei Bewilligungsraten gibt es unter Forschenden in Großbritannien, Tschechien, den Niederlanden, Deutschland, Frankreich, Spanien und Finnland. Unter etablierten Antragstellerinnen sind geschlechtsspezifische Bewilligungsraten seltener, speziell unter Forscherinnen in Österreich, Finnland, Deutschland, Großbritannien, der Schweiz und Italien. Ab 2014 verringerten sich Geschlechterunterschiede unter etablierten Antragstellenden der Schweiz, Deutschland und Großbritannien (ERC, 2018), jedoch kaum unter Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Effekt mag auf die relativ schnelle Wirkung bewusstseinsbildender Maßnahmen unter Gutachtern und Gutachterinnen zurückzuführen sein, um einem potenziell geschlechtsspezifischen Begutachtungsprozess entgegenzuwirken. Da der ERC deutlichere Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten aufweist als nationalstaatliche Förderinitiativen in Großbritannien (Blake & LaValle, 2000) und Schweden (Danell & Hjerm, 2013), könnte er deren Erfahrungen in seine institutionellen Entscheidungsverfahren künftig stärker einbeziehen.

Wie beeinflusst die europäische Exzellenz- und Chancengleichheitspolitik die nationalstaatliche Forschungsförderung? Welche konkreten Umsetzungserfolge dieser Ziele und Maßnahmen sind in der Beteiligung an Exzellenzinitiativen zu bemerken? Ländervergleichende Studien (EC, 2009; 2012; 2018) zeigen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewilligung nationalstaatlicher Förderung von Grundlagenforschung (vgl. Tabelle 1). In einigen Ländern nahmen diese zwischen 2002 und 2017 ab, vor allem in Deutschland und Großbritannien. In Ungarn und Österreich verdoppelte sich in den 2000er Jahren hingegen dieser Unterschied und blieb auch 2017 auf hohem Niveau, in Finnland und den Niederlanden wandelten sich Bewilligungsraten zugunsten von Frauen in den letzten Jahren zu ihrem Nachteil.

Tabelle 1: Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten der Förderung von Grundlagenforschung, in Jahren 2002, 2010 und 2017 nach Land und Fächergruppe, in Prozent.

| Land | Jahr | | | Fächergruppe (Jahr: 2010) | | | | | |
|----------------|------|------|------|---------------------------|-------|------|------|------|------|
| | 2002 | 2010 | 2017 | NAWI | ING | MED | AGR | SOWI | GEWI |
| Österreich | 5.5 | 10.5 | 7.6 | 5.4 | 11.8 | 1.1 | m | 10.1 | 1.7 |
| Schweiz | 6.7 | 7.6 | 3.1 | 16.1 | 4.6 | 4.5 | 23.8 | 0.7 | 4.0 |
| Tschechien | 2.2 | 0.0 | m | 4.2 | -0.8 | -1.2 | 4.4 | 0.5 | m |
| Deutschland | 5.2 | 1.5 | -0.5 | 4.5 | -1.1 | -1.8 | m | 2.9 | m |
| Spanien | 4.9 | 3.3 | 4.9 | m | m | m | m | m | m |
| Finnland | -3.4 | 1.6 | m | 2.3 | 2.4 | 2.6 | 0.6 | -1.7 | 2.9 |
| Ungarn | 3.4 | 8.2 | 6.5 | 12.9 | -27.3 | 10.5 | -5.9 | 19.5 | 8.5 |
| Italien | 4.9 | 3.2 | 4.3 | 8.3 | 3.2 | -2.5 | -0.7 | 4.4 | 5.9 |
| Niederlande | -3.3 | 6.9 | 4.0 | -7.9 | -26.9 | -7.8 | m | -1.3 | 2.7 |
| Großbritannien | 3.7 | 3.5 | 1.3 | 7.9 | 3.6 | -0.4 | 2.3 | -0.9 | 1.8 |
| EU27/EU28 | 12.3 | 2.5 | 3.0 | — | — | — | — | — | — |

NAWI: Naturwissenschaften, ING: Ingenieurwissenschaften, MED: Medizin, AGR: Agrarwissenschaften, SOWI: Sozialwissenschaften, GEWI: Geisteswissenschaften. M: missing data. EU27 bzw. EU28: EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2012 bzw. 2017.

Quellen: EC (2012, S. 119ff.; 2018, S. 173); für Österreich bezogen auf 1999 vs. 2008 Fischer & Reckling (2012); eigene Zusammenstellung. Fehlende Daten für Frankreich und Schweden.

Positive Werte bezeichnen jene zugunsten männlicher, negative Werte zugunsten weiblicher Antragsteller.

Auf Ebene der Fächergruppen zeigen sich erhebliche Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten: Während diese in den Sozial- und Geisteswissenschaften meist unter 3 Prozent liegen und in Finnland, Großbritannien und den Niederlanden zugunsten von Frauen ausfallen, trifft dies nicht auf Wissenschaftlerinnen in Italien, Ungarn und Österreich zu. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind geschlechtsspezifische Bewilligungsraten stärker ausgeprägt.

Lebenslaufanalysen vermögen Geschlechterunterschiede im beruflichen Aufstieg zu zeigen. Im Sample wurden dazu fünf berufliche Positionen unterschieden und Erwerbsverläufe verglichen. Alle Daten beruhen auf eigenen Angaben von Fördernehmenden in öffentlich zugänglichen Lebensläufen.

Tabelle 2: Median beruflicher Positionen in der wissenschaftlichen Laufbahn von ERC Fördernehmenden, nach Geschlecht (n = 472)

| Geschlecht | Emp1 | Emp2 | Emp3 | Emp4 | Emp5 |
|------------|------|------|------|------|------|
| männlich | 2.6 | 3.5 | 4.5 | 5.4 | 6.0 |
| weiblich | 2.2 | 3.0 | 3.7 | 4.6 | 5.1 |
| Summe | 2.5 | 3.4 | 4.4 | 5.2 | 5.8 |
| n | 472 | 440 | 423 | 332 | 243 |

1 = Doktorand/Doktorandin; 2 = Postdoc; 3 = Assistenz-Professur; 4 = Assoziierte Professur; 5 = Vertretungsprofessur; 6 = Vollprofessur; 7 = Gruppenleitung; 8 = Direktorat. Emp1 = erste Anstellung; Emp2 = zweite Anstellung; Emp3 = dritte Anstellung; Emp4 = vierte Anstellung; Emp5 = fünfte Anstellung.
Eigene Berechnungen (Hoenig, i. E.).

ERC-Fördernehmer begannen ihre berufliche Laufbahn häufiger bereits als Postdoc und waren schneller in höherer Position angestellt, Fördernehmerinnen begannen diese in einer niedriger qualifizierten Position und benötigten für denselben Karriereschritt als Postdoc ein Anstellungsverhältnis länger (vgl. Tabelle 2). Da in der Wissenschaft *frühe* Förderung und auch ihr Ausbleiben bedeutsame Folgen haben (vgl. Zuckerman, 1977), ist dieser Befund interessant. Fördernehmerinnen erreichten seltener den Status einer vollwertigen Universitätsprofessur oder leitenden außeruniversitären Position.

Ergänzen wir die statistischen Befunde mit einer Dokumentenanalyse zu nationalstaatlichen Exzellenzförderprogrammen, fallen zunächst grundlegende Ähnlichkeiten zur europäischen Ebene auf. Europäische und nationalstaatliche Forschungsförderung sind beide an herausragender „Pionierforschung“ individueller Forschender interessiert und orientieren sich in Auswahlverfahren am Exzellenz-Kriterium. Nationale Förderorganisationen nehmen häufiger auf *allgemeine* Chancengleichheitsziele Bezug, die im Förderprogramm Horizon 2020 verankert wurden und damit auch für den ERC verbindlich sind. Seltener gehen diese ausdrücklich auf den ERC ein, obwohl sie Entscheidungen zur Exzellenzförderung in Zusammenarbeit mit diesem treffen, um Doppelförderung zu vermeiden oder auch Synergien zu nutzen. Letzteres spricht für die Annahme eines Matthäus-Matilda-Effekts, der sich darauf bezieht, dass jene Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen, die im wissenschaftlichen Wettbewerb schon viel Reputation erlangt haben, eine höhere Chance haben, dass ihnen diese weiterhin zugeschrieben wird als weniger bekannten. Übertragen auf die Vergabe von Forschungsförderung bedeutet dies: Je eher jemand auf nationalstaatlicher Ebene erfolgreich war, desto mehr stiegen die Chancen, auf europäischer Ebene wiederum erfolgreich zu sein.

Quantitativ und qualitativ unterscheiden sich nationalstaatliche Exzellenzinitiativen darin, welches Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit entworfen wird, aufgrund verschiedener Traditionen der Verankerung von Gleichstellung in der Wissen-

schaft. In einer ersten Variante der Interpretation wird das Kriterium der Chancengleichheit *konkurrierend* zum Exzellenzziel aufgefasst. Sprachlich kommt das in Bekundungen zum Ausdruck, dass Chancengleichheit „bei Bedarf“ umgesetzt werden könnte. So erläutert der niederländische NWO in seiner Förderstrategie 2019–2022 Diversity zu berücksichtigen, „wo es notwendig ist“. Einer Diskriminierung am Arbeitsplatz unter Forschenden mit Migrationshintergrund oder LGBTI-Angehörigen sei entgegenzuwirken. Obwohl im Förderprogramm 2011 bis 2014 zuvor anerkannt wurde, dass die Niederlande im europäischen Vergleich geringe Frauenanteile unter Professuren aufweisen, kommen Chancengleichheit und institutionelle Gleichstellungsmaßen in beiden Strategiepapieren nicht vor. Das erstaunt, weil der NWO zugleich einzelne frauenfördernde Maßnahmen umsetzt. Möglicherweise ist das zurückhaltende Thematisieren von Chancengleichheit auf die Komplementärlogik vieler Frauenförderprogramme zurückzuführen.

In einer zweiten Variante gilt Chancengleichheit als *konstitutiv* für und integraler Bestandteil von wissenschaftliche(r) Qualität. In Evaluierungen des Swedish Research Council wird eine Interpretation von Chancengleichheit als „politisiertes“ Kriterium, das die Umsetzung des Exzellenz-Kriteriums tendenziell gefährde oder einschränke, ausdrücklich kritisiert und zurückgewiesen. Darüber hinaus sind seit Mitte der 2000er Jahre Berichte regelmäßiger Evaluierungen der Chancengleichheit in der Exzellenz- und Forschungsförderung verfügbar. Zusätzlich förderte das Swedish Research Council 3 von 10 Universitäten (Uppsala, Umeå, Linköping-Örebro), die sich um ein „Centres of Gender Excellence“-Programm beworben hatten, mit dem Ziel, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit in den Gender Studies zu stärken (vgl. Swedish Research Council, 2011; für Deutschland Kahlert, 2018). Schweden kommt damit auch der allgemeinen europäischen Chancengleichheits-Empfehlung näher als andere nationalstaatliche Förderprogramme.

Spaniens Förderorganisation CSIC räumt der Chancengleichheit in Form von Arbeitsgruppen, Gleichstellungsplänen und regelmäßigem Monitoring von Frauenanteilen aller Hierarchie- und Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem viel Platz ein (vgl. López Sancho et al., 2013). Ähnlich wie in Schweden ist es das Zusammenwirken zahlreicher ausdrücklicher Initiativen zur Verbesserung von Gleichstellung in der Exzellenzförderung, das deutlich macht, wie und wie stark nationalstaatliche Exzellenzinitiativen Chancengleichheit als integralen Bestandteil der Exzellenzförderung interpretieren.

6 Schlussfolgerungen

Diese vergleichende Analyse der Forschungsförderung erläuterte das Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit einerseits und von europäischer und nationalstaatlicher Forschungsförderung andererseits. Strategiepapiere der europäischen Exzellenzinitiative, des ERC, wurden mit sozialstrukturellen Daten zur geschlechtsspezifischen Beteiligung kontrastiert und mit exemplarischen Exzellenzinitiativen in Schweden, den Niederlanden und Spanien verglichen. Ergebnisse zeigen abnehmende Geschlechterunterschiede in europäischen Bewilligungsraten, wobei nationalstaatliche Geschlechterdifferenzen weiter bestehen. Auch ERC-Fördernehmerinnen erfahren als Top-Wissenschaftlerinnen einen langsameren beruflichen Aufstieg als ihre Kollegen. Empirische Befunde untermauern die These eines *allgemeinen* Einflusses des ERC auf nationalstaatliche Förderinitiativen, wobei länderspezifische Entwicklungspfade von Gleichstellungsinitiativen eine Rolle spielen. Latent perpetuiert der ERC eine Interpretation von Chancengleichheit und Exzellenz als konkurrierenden Werten der Förderpolitik, anstatt, wie dies in gleichstellungspolitisch erfolgreichen Wissenschaftssystemen wie Schweden deutlich wird, Chancengleichheit systematisch als *konstitutiv* für wissenschaftliche Qualität und daher als integralen Bestandteil von „Exzellenz“ aufzufassen. Dass der ERC Interdisziplinarität als innovationsfördernd prämiert, könnte sich auf die strukturelle Integration der Geschlechterforschung deutlicher auswirken, wie dies in Schwedens Exzellenzinitiative schon umgesetzt wird. Empirische Ländervergleiche zur Chancengleichheit in Förderinitiativen beinhalten also auch ein Anregungspotenzial für weitere nationalstaatliche und europäische Förderinitiativen. Grenzen der vorliegenden Untersuchung liegen darin, dass sie aufgrund beschränkter Datenzugangs nicht jene 90 Prozent Antragstellender einbeziehen konnte, die sich um eine ERC-Förderung beworben hatten und *keine* erhielten. Befunde aus skandinavischen Ländern lassen vermuten, dass organisationale und fachspezifische Geschlechterunterschiede in Wissenschaftskarrieren in diesen Fällen besonders deutlich werden.

Chancengleichheit und „Exzellenz“ bezeichnen Werte der Wissenschaft als sozialer Institution und haben auch allgemeinen Ansprüchen an demokratische Verfahren in Gesellschaften zu genügen; gruppenbezogene strukturelle Diskriminierung hat in einer meritokratischen Wissenschaft hingegen Beschädigungen des gesamten Systems zur Folge. Dies betrifft das Vertrauen in Verfahren universitärer Personalauswahl und auch volkswirtschaftliche Verluste eines auf kontinuierliche Innovation angewiesenen Wissenschaftssystems, das wissenschaftliches Talent nicht ausschöpft (vgl. Danell & Hjerm, 2013). Ergebnisse zeigen, wie bedeutsam frühe und kontinuierliche Förderung von Forscherinnen auf organisationaler, disziplinspezifischer und nationalstaatlicher Ebene bleibt, um dieses wissenschaftliche Talent in Europa zu halten.

Literatur

- Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L. & Tumpane, J. (2014). *A gender neutral process? A qualitative study of the evaluation of research grant applications*. Stockholm: Swedish Research Council
- Allmendinger, J. & Hinz, T. (2002). Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. *Zeitschrift für Soziologie* 31(4), 275–293
- Auspurg, K., Hinz, T. & Findeisen, I. (2010). *Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005–2008*. Bonn: Universität Konstanz
- Beaufäys, S. (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: S. Beaufäys, A. Engels & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 87–117). Frankfurt am Main: Campus
- Bennetot Pruvot, E. & Estermann, T. (2014). *DEFINE thematic report: Funding for excellence*. Brussels: European University Association
- Blake, M. & LaValle, I. (2000). *Who applies for research funding? Key factors shaping funding application behaviour among women and men in British higher education institutions*. London: The Wellcome Trust
- Brennecke-Schröder, D. & Koch, S. (2007). *Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch die DFG, Stellungnahme zur Studie „Wissenschaftlerinnen in der DFG. Antragsaktivitäten, Förderchancen und Funktionen“*. Bonn
- Brouns, M. (2000). The gendered nature of assessment procedures in scientific research funding: the Dutch case. *Higher Education in Europe* 25(2), 193–199
- Clark, B.R. (1983). *The higher education system*. Berkeley: University of California Press
- Cole, S. (1992). *Making science: between nature and society*. London: Harvard University Press
- Danell, R. & Hjerm, M. (2013). The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. *Research Evaluation*, 22, 210–214
- Deem, R. (2009). Leading and managing contemporary UK universities: Do excellence and meritocracy still prevail over diversity? *Higher Education Policy*, 22(1), 3–17
- Dietz, J.S., Chompalov, I., Bozeman, B., Lance, E.O. & Park, J. (2000). Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: an exploratory assessment. *Scientometrics*, 49(3), 419–442
- Engels, A., Beaufäys, S., Kegan, N.V. & Zuber, S. (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main: Campus

EC. (2000). *Science policies in the European Union: promoting excellence through gender mainstreaming – the ETAN report*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2004). *Gender and excellence in the making*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2009). *The gender challenge in research funding: Assessing the European national scenes*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2012). *She figures: Gender in research and innovation*. Brussels: European Commission

EC. (2018). *She figures: Gender in research and innovation*. Brussels: European Commission

EC. (2020). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025*. COM2020 152final, 5. März 2020

Epstein, C.F. (1991). Constraints on excellence: Structural and cultural barriers to the recognition and demonstration of achievement. In H.A. Zuckerman, J.R. Cole & J. Bruer (Hrsg.), *The outer circle: Women in the scientific community* (S. 239–258). New York: Norton & Company

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). *Gender equality index 2019: Measuring gender equality in the European Union 2005–2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Research Council (ERC). (2010). *ERC scientific council: Gender equality plan 2007–2013*. Brussels: ERC

ERC. (2013). *On the way to the top: Providing equal opportunities for men and women in science and technology. Final Summary*. ERC Executive Agency, Brussels, 2 December 2013

ERC. (2014a). *ERC scientific council: Gender equality plan 2014–2020*. Brussels: ERC

ERC. (2014b). *Gender statistics*. Brussels: ERC

ERC. (2018). *ERC gender statistics*. Brussels: ERC

ERC Scientific Council, Romanowics, B. (o.J.). *Equality of opportunity in European research competitions*. Brussels: ERC

Fischer, C. & Reckling, F. (2012). *Einflußfaktoren auf Bewilligungswahrscheinlichkeit im FWF Entscheidungsverfahren, Einzelprojekte von 1999 bis 2008*. Wien: Fonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung

Funken, C., Rogge, J.-C. & Hörlin, S. (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus

Hartmann, M. (2006). Die Exzellenzinitiative. Ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan*, 34(4), 447–465

Heintz, B. (2018). Ohne Ansehen des Geschlechts? Bewertungsverfahren in Universität und Wissenschaft. In S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 159–187). Berlin: Suhrkamp

Helgesson, K.S. & Sjögren, E. (2019). No finish line: How formalization of academic assessment can undermine clarity and increase secrecy. *Gender, Work & Organization*, 26, 558–581

Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M. (Hrsg.) (2015). *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*. GARCIA working paper n. 2, University of Trento

Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M. (2016). *Gender practices in the construction of excellence*. GARCIA working paper n. 10, University of Trento

High Level Expert Group (HLEG). (2015). *Commitment and coherence: Essential ingredients for success in science and innovation. Ex-post-evaluation of the 7th EU framework programme 2007–2013. Report of a high-level expert group led by Chair Louise O. Fresco*. November 2015

Hinz, T., Findeisen, I. & Auspurg, K. 2008. *Wissenschaftlerinnen in der DFG: Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991–2004)*. Weinheim: Universität Konstanz

Hoenig, B. (2014). The making of 'excellence' in the European Research Area: How research funding organizations work. In C. Fleck & A. Hess (Hrsg.), *Knowledge for whom? Public sociology in the making* (S. 127–146). Aldershot: Ashgate

Hoenig, B. (2016). Paradoxes of equality in European research funding for 'excellence'. In H. Staubmann (Hrsg.), *Soziologie in Österreich – Internationale Verflechtungen* (S. 135–155). Innsbruck: Innsbruck University Press

Hoenig, B. (2017). *Europe's new scientific elite: Social mechanisms of science in the European research area*. London: Routledge

Hoenig, B. (2018). Europäischer Forschungsraum. In M. Bach & B. Hoenig (Hrsg.), *Europasozologie. Handbuch für Wissenschaft und Studium* (S. 141–150). Baden-Baden: Nomos

Hoenig, B. (2020). Matthäus-Effekt. In C. Fleck & C. Dayé (Hrsg.), *Meilensteine der Soziologie* (S. 456–462). Frankfurt am Main: Campus

Hoenig, B. (i. E.). Scientific careers and mobility patterns of top researchers of 'European excellence'. In H. Kahlert (Hrsg.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge

Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 454–466

Husu, L. & de Chevigné, S. (2010). Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), *GenderChange in academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective* (S. 43–60). Wiesbaden: VS

Kahlert, H. (2015). Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60–78

Kahlert, H. (2018). Exzellente Wissenschaft? Das strukturelle Scheitern von Koordinierter Frauen- und Geschlechterforschung im Wettbewerb. In S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 128–156). Berlin: Suhrkamp

Klein, U. (2013). *Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS

Kreckel, R. & Zimmermann, K. (2014). *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt

League of European Research Universities (LERU). (2012). *Women, research and universities: excellence without gender bias*

Lipinsky, A. (2014). *Gender equality policies in public research: based on a survey among members of the Helsinki group on gender in research and innovation*, 2013. Luxembourg: Publications office of the European Union

López Sancho, P., Álvarez- Marrón, J., de Pablo, F., Masegosa Gallego, J., Mayoral Gastón, M.C. & Molina Hernández, E. (2013). La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: diez años promoviendo la igualdad de oportunidades y la excelencia en el organismo. *Arbor*, 189(759)

Merton, R.K. [1960] (1973). Recognition and excellence: instructive ambiguities. In R.K. Merton, *The sociology of science: theoretical and empirical investigations* (S. 419–438). Chicago: University of Chicago Press

Merton, R.K. (1968a). The Matthew effect in science. *Science*, 159(3810), 56–63

Merton, R.K. (1968b). *Social theory and social structure* (2. Aufl.). New York: The Free Press

Münch, R. (2007). *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Münch, R. (2011). *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

OECD. (2014). *Education at a glance*. OECD Publishing

OECD. (2015). *The ABC of gender equality in education: Attitude, behavior, confidence*. OECD Publishing

OECD. (2017). *Science and Technology Indicators Scoreboard*. OECD Publishing

Rabesandratana, T. (2013). Promoting gender equality at the European Research Council. *Science*, 18 December, 2013, <https://www.sciencemag.org/careers/2013/12/promoting-gender-equality-european-research-council>

Ranga, M., Gupta, N. & Etzkowitz, H. (2012). *Gender effects in research funding: A review of the scientific discussion of the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding. Report for the German Science Foundation DFG*

Rees, T. (2011). The gendered construction of scientific excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 133–145

Rossiter, M. (2003). Der Matilda-Effekt in der Wissenschaft. In T. Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 191–210). Bielefeld: transcript

Sandström, U. & Hällstein, M. (2008). Persistent nepotism in peer review. *Scientometrics*, 74(2), 175–89

Schiffbänker, H., Holzinger, F., van den Besselaar, P., Vinkenburg, C., Polo, L. & Arrizabalaga, E. (2016). *Practicing excellence in European Research Council panels. Conference presentation at the gender summit in Brussels, 9 November 2016* (unveröff.)

Slaughter, S. & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: markets, state, and higher education*. Baltimore and London: John Hopkins University Press

Swedish Research Council (SRC). (2011). *Evaluation of „Centres of Gender Excellence“*. (CGEx). Stockholm

van den Brink, M., Brouns, M. & Waslander, S. (2009). Does excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands. In A. Lipinsky (Hrsg.), *Encouragement to advance: Supporting women in European science careers* (S. 25–46). Bielefeld: Kleine Verlag

van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4), 507–524

van den Brink, M., Holgersson, C., Linghag, S. & Deé, S. (2016). Inflating and down playing strengths and weaknesses: practicing gender in the evaluation of potential managers and partners. *Scandinavian Journal of Management*, 32(1), 20–32

Vernos, I. (2013). Research management: quotas are questionable. *Nature* 495(7439), 39

Vetenskapsrådet. (2013). *Observations on gender equality in a selection of the Swedish research council's evaluation panels*. <https://publikationer.vr.se/en/product-category/jamstalldhet-en/>

Vinkenburg, C., Herschberg, C., Conolly, S. & Fuchs, S. (2014). *Capturing career paths of ERC grantees and applicants: Promoting sustainable excellence in research careers. ERCAREER final report short version*. Amsterdam: VU Amsterdam

Wennerås, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 387(6631), 341–343

Wetterer, A. (1994). Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 1–2, 93–110

Wobbe, T. & Biermann, I. (2009). *Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union*. Wiesbaden: VS

Zinovyeva, N. & Bagues, M. (2011). *Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment*. Bonn: IZA Discussion Paper Series No. 5537

Zuckerman, H. (1977). *Scientific elite: Nobel laureates in the United States*. New York: The Free Press

Zuckerman, H., Cole, J.R. & Bruer, J.T. (Hrsg.). (1991). *The outer circle: Women in the scientific community*. New York: Norton & Company

Manuskript eingegangen: 12.07.2019
Manuskript angenommen: 15.06.2020

Angaben zur Autorin:

PD Dr. Barbara Hönig
Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie der Universität Graz
Institut für Soziologie
Karl-Franzens-Universität Graz
Universitätsstraße 15/G4
8010 Graz
Österreich
E-Mail: barbara.hoenig@uni-graz.at

PD Dr. Barbara Hönig ist freiberufliche Soziologin und Gastlektorin an der Universität Graz. Zu ihren Forschungsinteressen zählen die Wissens- und Wissenschaftssoziologie, Geschichte der Sozialwissenschaften, Soziologie europäischer Integration und soziale Ungleichheit.