

# Exzellenzkriterien aus einer Geschlechtergleichstellungsperspektive weiterdenken: Potenziale der Neujustierung von Leistungsbewertung in der Wissenschaft

Eva Wegrzyn, Anja Mallat

---

Der Exzellenzbegriff in der Wissenschaft dient als Marker für eine hohe Qualität von Forschung. Basierend auf sich mehrenden Forderungen nach einer Reflexion und Weiterentwicklung von Leistungsbewertung adressiert der Beitrag folgende Fragen: Wie diskutieren Postdocs und Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation das Konzept der wissenschaftlichen Exzellenz und wo sehen sie strukturelle und subjektive Handlungs- und Entwicklungspotenziale eines geschlechtergerechten Exzellenzkonzepts? Grundlage der Analyse sind leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit 21 Postdocs und 10 Personen aus der Hochschulkommunikation aus drei Universitäten und einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen. Beide Akteursgruppen orientieren sich in ihrem beruflichen Handeln am Exzellenzkonzept und problematisieren es zugleich. Der Hochschulkommunikation kommt eine zentrale Funktion in der Sichtbarmachung exzellenter Forschung zu. Vor diesem Hintergrund sind Hochschulkommunikationsverantwortliche zu ermutigen, sich in den Diskurs um eine Weiterentwicklung des Exzellenzbegriffs einzubringen und ihre Handlungsspielräume auszuschöpfen.

*Schlüsselwörter: Exzellenz, Postdocs, Hochschulkommunikation, Gleichstellung*

---

## 1 Einleitung: Verhältnis von Exzellenz und Geschlechtergleichstellung

Das Konzept der Exzellenz dient im aktuellen Wissenschaftsdiskurs als Maßstab für die Bewertung von Forschungsleistungen und Innovationsfähigkeit sowie als Kriterium für die Zuteilung von Ressourcen der Forschungsfinanzierung. Dies geschieht im Zuge eines sich seit gut drei Jahrzehnten vollziehenden Strukturwandels der Wissenschaft (Schomberg, 2023). Dieser Wandel ist durch den vermehrten Einzug marktwirtschaftlicher und wettbewerblcher Elemente in das Wissenschaftssystem gekennzeichnet und wird von einem wachsenden Rechtfertigungsdruck staatlich finanzierter Forschung begleitet. An Forschungsergebnisse knüpfen sich zunehmend Erwartungen hinsichtlich ihres Beitrags zur Adressierung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen (Hamann & Schubert, 2023). Die Institution der modernen Wissenschaft soll verlässliches und belastbares Orientierungs- und Handlungswissen generieren, indem die Forschenden

sich in ihrer Arbeit an den Qualitätskriterien Plausibilität, Originalität sowie der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz orientieren und diese erfüllen (Hamann, 2023). In der Diskussion um Exzellenz gewinnt das Konstrukt der Forschungsleistung an Bedeutung, d. h. des Verhältnisses von erbrachtem Aufwand in einer bestimmten Zeit und dem erwünschten Ergebnis. Was aber dann tatsächlich als Exzellenz in der Forschung markiert werden kann, bleibt vage, abstrakt und umstritten, ist aber zugleich in hohem Maße relevant, wenn es darum geht, Ressourcen der Forschungsförderung zu akquirieren (Moore et al., 2017; European Commission, 2004, S. 28).

Exzellenzansprüche in der Wissenschaft gehen mit der Vorstellung einher, dass Forschungsleistungen objektiv gemessen werden können und sich so in das meritokratische Versprechen moderner Gesellschaften einfügen: Wer gute Leistungen erbringt, wird mit Anerkennung belohnt – unabhängig von Merkmalen der Person wie Geschlecht oder Herkunft (Schimank, 2018). Meritokratisch organisiert zu sein gilt als erstrebenswerte Eigenschaft (qualitäts) des wissenschaftlichen Systems. In diesem Narrativ wird jedoch nicht deutlich, ab wann die Leistungen qualitativ hochwertig, wann exzellent sind, nach welchen Maßstäben sie gemessen werden können und ob diese Maßstäbe fair sind (Koenig, 2023; Hamann, 2023; European Commission, 2004). Das meritokratische Versprechen erweist sich zudem auch im wissenschaftlichen System als Mythos, da Sexismus, Klassismus, Rassismus und Ableismus nach wie vor viele Bereiche der Wissenschaft strukturieren (Guschke, 2023; Przytulla, 2021; Paulitz & Braukmann, 2020; Beaufaÿs, 2003). Das Konzept der Intersektionalität<sup>1</sup> und der darin implizierte Blick auf Mehrfachdiskriminierung gewinnt in der Diskussion um Antidiskriminierungspolitik in Deutschland zunehmend an Bedeutung (Center for Intersectional Justice, 2019).

In den „Arenen der Exzellenzproduktion“ (Paulitz & Braukmann, 2020, S. 46) sind im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung soziale An- und Aberkennungsmechanismen und damit einhergehend ein mit Männlichkeit konnotierter Habitus zu beobachten, der es bestimmten Gruppen schwerer macht, als herausragend wahrgenommen zu werden (European Commission, 2004, S. 28). Um diesem *male bias* entgegenzuwirken, sollen wettbewerbsorientierte und objektivierbare Kriterien wie Kennzahlen zur Messung wissenschaftlicher Leistungsperformance zum Tragen kommen

<sup>1</sup>Das auf den Überlegungen der amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw basierende Konzept der Intersektionalität „untersucht die Schnittpunkte der drei wichtigsten globalen Herrschaftssysteme – Rassismus/ Kolonialismus, Kapitalismus und das Patriarchat – sowie deren Nebenprodukte – Klassismus, Homo- und Transphobie, Cis- und Heterosexismus, Ableismus, Islamophobie, Antisemitismus, Anti-Roma, Anti-Schwarzen, Anti-Asiatischen und Anti-Muslimischen Rassismus. Intersektionalität betrachtet die Verflechtung von diversen sozialen Kategorien wie zum Beispiel Geschlecht, Klassenzugehörigkeit, [Rasse] als historisches und soziokulturelles Konstrukt, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Religion und anderen Identitätsachsen auf mehreren und gleichzeitig wirkenden Ebenen. Diese Kategorien sind in eine soziale Hierarchie eingebettet, die von den oben genannten Systemen definiert wird. Die Mehrfachdiskriminierung, die sich daraus ergibt, führt zu systemischer Ungerechtigkeit und sozialer Ungleichheit“ (Center for Intersectional Justice, 2019, S. 6).

(Allmendinger, 2015). Wenn jedoch Neutralität versprechende Indikatoren wie die Anzahl von Publikationen und Zitationen auf eine vergeschlechtlichte Wissenschaftskultur treffen, können diese verzerrte Ergebnisse bei Entscheidungen (Vergabe von Mitteln der Forschungsförderung oder bei der Personalauswahl etc.) produzieren, etwa, wenn Männer – bewusst oder unbewusst – dazu neigen, eher gleichgeschlechtliche Personen zu zitieren (European Commission, 2004, S. 28). In der Hochschulforschung sowie in länder- und hochschulübergreifenden, wissenschaftspolitischen Initiativen wie z.B. der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) gilt die Gleichsetzung von quantitativem Output und Qualität sowie von Originalität und Leistung, etwa zur Feststellung von Exzellenz, nicht zuletzt aufgrund dieser Beobachtungen als umstritten (Koenig, 2023).<sup>2</sup> Es mehren sich daher die Forderungen nach einer grundlegenden Reflexion und Neujustierung des Exzellenzbegriffs und von Leistungsbeurteilung in der Wissenschaft überhaupt (Koenig, 2023; Moore et al., 2017).

Welche subjektiven Perspektiven auf Exzellenz in der Wissenschaft nehmen Forschende und Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation ein? Der vorliegende Beitrag rekonstruiert aus der Perspektive zweier im Wissenschaftssystem in unterschiedliche Handlungslogiken eingebundenen Akteursgruppen, nämlich einerseits Postdocs und andererseits Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation, ihr Verständnis von Exzellenz, ihre Kritik an diesem Begriff sowie ihre Ideen für ein erweitertes Verständnis von Exzellenz. Hochschulkommunikationsverantwortliche haben die Aufgabe, die Forschungsleistungen ihrer Institution und dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die breite Öffentlichkeit zu kommunizieren. Als Akteursgruppe an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Gesellschaft sind sie Teil der gesellschaftspolitischen Aushandlungen über die Relevanz und Bedeutung von Forschungstätigkeit und deren Ergebnissen (Fähnrich et al., 2019; Schmid-Petri & Haimerl, 2022). Postdocs, d.h. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Abschluss ihrer Promotion, die vielfach eine zeitlich befristete Assistenz- oder Forschungsstelle<sup>3</sup> innehaben, unterliegen permanenter Leistungsbewertung und müssen sich im Diskurs um die Bestenauslese bewähren (Binner & Weber, 2019, S. 33).

Das Untersuchungssample bilden Postdocs sowie Kommunikationsverantwortliche dreier Universitäten und einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen. Interviewt wurden beide Gruppen im Rahmen der explorativen Studie

---

<sup>2</sup>Ein Gegenstand der Kritik ist der Fokus auf Publikationen in der Bewertung von Forschungsleistung. Dies führt dazu, dass andere Leistungen unsichtbar bleiben wie z.B. Replikationsstudien, das Verfassen von Gutachten oder die Lehre etc. (Koenig, 2023, S. 93). Ein weiterer Kritikpunkt ist die Marginalisierung von Interdisziplinarität in der Begutachtung von Forschungsanträgen (European Commission, 2004) oder die geringe systematische Analyse der Bedeutung von Geschlecht als Analysekategorie, z.B. in den Lebenswissenschaften (Schiebinger & Klinge, 2015).

<sup>3</sup>Dazu zählen wir auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die in der Regel ihre Stelle auf Probe innehaben. Solange die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber (auch auf Juniorprofessuren mit einer Tenure-Track-Option) nicht positiv evaluiert wurden, haben sie keine gesicherte Zukunftsperspektive.

des Forschungs- und Umsetzungsprojekts „Exzellenz entdecken und kommunizieren (EXENKO)“.<sup>4</sup> Die Darstellung ausgewählter empirischer Ergebnisse erfolgt in Abschnitt 4, nachdem in Abschnitt 2 eine theoretische Rahmung skizziert und in Abschnitt 3 das methodische Vorgehen geschildert wird. Abschließende Überlegungen werden in Abschnitt 5 angestellt.

## 2 Theoretisch-empirische Perspektiven

Wer und was gilt als wissenschaftlich exzellent? Ein aktuell gängiges Prinzip in der Beurteilung von Forschungsleistungen ist, wie oben angedeutet, das Heranziehen von Zahlenwerten (Hamann, 2023). Informations- und Kommunikationstechnologien sollen dazu beitragen, mittels quantitativer Indikatoren die fachliche Anerkennung von Publikationen sowie Konferenzbeiträgen zu messen. Der auf dieser Basis forcierte Wettbewerb führt dazu, dass sich Individuen und Organisationen an der „*Optimierung ihrer Kennzahlen*“ orientieren (Friedrichsmeier & Fürst, 2012, S. 48). Der Bezug zum Konzept der Qualität ist im Diskurs um Exzellenz und ihrer Messung evident: So soll etwa die Qualität der Publikationen über die Qualität der wissenschaftlichen Zeitschriften, in denen veröffentlicht wird, zum Ausdruck kommen (z. B. Journal Impact Factor) (Schomberg, 2023, S. 92). Das Heranziehen von Zitationsmetriken in der Bewertung von Forschungsleistung beeinflusst fächerübergreifend die Karrierebedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (Reimer et al., 2021).

Qualitativ hochwertige, gar exzellente Forschungsleistungen in erster Linie über Kennzahlen messen zu wollen, führt, wie bereits angedeutet, zu breiter Kritik (Koenig, 2023; Moore et al., 2017). Ferretti et al. von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission haben im Rahmen einer qualitativen Studie die Konstruktion und Verwendung des Exzellenzkonzepts untersucht (Ferretti et al., 2018). Ein Befund ihrer Studie ist, dass die meisten Befragten mit der Vagheit und Mehrdimensionalität des Exzellenzkonzepts ringen, aber kaum Alternativen zu quantifizierbaren Indikatoren zur Feststellung von Forschungsqualität und -exzellenz sehen.

Eine große Zahl von Studien der feministischen Hochschulforschung zeigt auf, dass sich das gleichheitsversprechende meritokratische Narrativ als rationalisierender Mythos (Nielsen, 2016) und ungleichheitslegitimierender Diskurs erweist (O'Connor & Barnard, 2021). So würden informelle Aushandlungen auf der Mikroebene, etwa durch das Protegieren der eigenen Kandidaten bei der Besetzung von Stellen und der damit zusammenhängenden Evaluation individueller Leistung, verschleiert (Nielsen, 2016). Vergeschlechtlichte Alltagspraktiken im wissenschaftlichen Betrieb lassen es zu, dass Wissenschaftlerinnen benachteiligt werden (Beaufäys, 2003). Es werde ver-

<sup>4</sup>Das Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ gefördert (Förderkennzeichen 01FO21023).

gessen, dass Leistung an soziale Bedingungen und Aushandlungen konkreter Personen geknüpft ist, die tradierte Distinktionsmuster verinnerlicht haben: Personen, die nach außen signalisieren, sich vollumfänglich – von Sorgearbeit entlastet und das Bedürfnis nach Freizeit und Muße zurückstellend – der Wissenschaft zu widmen, haben eine Chance, als exzellente und leistungsfähige Forschende anerkannt zu werden (Beaufaÿs, 2003, S. 67; 243–244; European Commission, 2004, S. 28). Leistung erscheint dabei als etwas, das außerhalb der Person und der Aushandlungsprozesse wissenschaftlicher Sozialisationsbedingungen liegt. Frauen wird aufgrund präreflexiver Leitbilder die Passung zum Lebensentwurf des Forschenden abgesprochen, z.B. aufgrund der Annahme einer Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Forschung mit weiblich konnotierter Sorgearbeit (Beaufaÿs, 2003, S. 192). Die Befunde von Engels et al. (2015, S. 139) weisen in eine ähnliche Richtung. Sie identifizieren in ihrer Studie zu gleichstellungspolitischen Dimensionen der Exzellenzinitiative strukturelle Hindernisse in der Anerkennung von Forscherinnen, da die Bewertungsschemata für die Passung einer Person, z.B. als Führungskraft, männlich konnotiert seien und von den meisten Forschenden geteilt würden.

In einer Interviewstudie mit Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen zeigen Klammer et al. (2020) auf, wie die Konzepte der Exzellenz bzw. Bestenauswahl instrumentalisiert werden können, wenn es darum geht, Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen zu konterkarieren (Klammer et al., 2020). So ist beispielsweise eine bewusste oder unbewusste Strategie in der Diskussion um Gleichstellung, das Problem der Vagheit des Exzellenzbegriffs nicht zu benennen oder nur selektiv heranzuziehen, etwa, wenn es darum geht, verbindliche Quotierungen in der Besetzung von Gremien oder perspektivisch von Professuren zu kritisieren (Klammer et al., 2020). Kultursoziologisch gesprochen sind die vergeschlechtlichten Handlungen in der Wissenschaft als „*doing gender*“ zugleich als ein „*doing science*“ und „*doing excellence*“ und umgekehrt zu begreifen (Wolffram, 2022, S. 94).

Die zitierten Studien verweisen im Kontext von Geschlechtergleichstellung auf berechnete Skepsis und Zweifel hinsichtlich objektivierbarer Zahlen der Leistungs- und Qualitätsmessung. Grund dafür ist, dass Zahlen den kulturellen Mechanismen und diskursiven Praktiken „*symbolischer Distinktion*“ unterliegen und keineswegs objektiv messen können, wer oder wessen Forschung potenziell „*originell*“ oder „*eigenständig*“ und potenziell exzellent ist (Paulitz & Meier-Arendt, 2023, S. 61; Schomberg, 2023, S. 92).

Der Diskurs um den Nexus von Exzellenz und Qualität in der Wissenschaft ist also – nicht nur vor dem Hintergrund nicht eingelöster Gleichstellung der Geschlechter – in stetiger Bewegung. Welche Rolle dabei den Akteurinnen und Akteuren der Hochschulkommunikation zukommt, wurde bislang weder in Bezug auf das Exzellenzkonzept noch

auf potenzielle Handlungsspielräume hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft systematisch untersucht. Da das Konzept der Exzellenz politisch davon lebt, dass sich die beteiligten Institutionen und Forschenden einem öffentlich sichtbaren Wettbewerb stellen, gewinnt die Kommunikation besonderer wissenschaftlicher Exzellenz an Bedeutung. So sollen im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder die Gewinnerhochschulen als erkennbare und repräsentierfähige Vorzeiginstitutionen herausragender Wissenschaft medial hervorgehoben werden (Barlösius, 2008). Hochschulen sind gehalten, allgemein wahrnehmbare Alleinstellungsmerkmale zu entwickeln, um Studierende oder Mitarbeitende zu gewinnen oder um als exzellente Hochschulstandorte im Wettbewerb um Forschungsmittel zu bestehen (Fähnrich et al., 2019). Für die einzelnen Forschenden wird es zunehmend wichtiger, auch außerhalb der eigenen Fachcommunity sichtbar zu sein und wissenschaftliche Ergebnisse in die Gesellschaft zu kommunizieren. Die Hochschulkommunikation<sup>5</sup> fungiert hier zunehmend als wichtige Schnittstelle zur Gesellschaft außerhalb des Wissenschaftssystems, nämlich als Kommunikatorin mit der breiten Öffentlichkeit sowie mit Stakeholdern in Politik, Wirtschaft und Kultur (Schmid-Petri & Haimerl, 2022). Das berufliche Selbstverständnis von in der Hochschulkommunikation Tätigen in Bezug auf Gleichstellung ist dabei noch näher zu bestimmen. Boyce und Kitzinger (2008) gestehen dieser Akteursgruppe in ihrer Studie zu Presseabteilungen britischer Unternehmen und (Forschungs-) Organisationen im Bereich Naturwissenschaft und Technik eine hohe Handlungsmacht zu, da diese durch ihre Arbeit, etwa durch die Vermittlung der Expertise Forschender an Journalistinnen und Journalisten, prägen könnten, wie Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden (Boyce & Kitzinger, 2008).

Es ist eine empirisch offene Frage, wie sich Wissenschaft und Forschung sowie die Bedingungen ihrer Exzellenz im Zusammenhang mit Gleichstellung im System Wissenschaft weiterentwickeln. Bei der normativen Frage nach guter Wissenschaft haben Aspekte wie Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit eine große Bedeutung. Verschiedene Akteurinnen und Akteure, sowohl Forschende als auch jene, die sich in strategisch bedeutsamen Positionen wie im Bereich der Wissenschaftskommunikation befinden, sind Teil vergeschlechtlichter Praktiken an Hochschulen. Wie definieren und diskutieren diese beiden Akteursgruppen die Konzepte *wissenschaftliche Leistung* sowie *Exzellenz* vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Überlegungen? Wo sehen sie strukturelle und subjektive Handlungs- und Entwicklungspotenziale eines geschlechtergerechten Exzellenzkonzepts, gar Aspekte für eine Neujustierung von Leistungsbewertung? Die im Folgenden präsentierten empirischen Ergebnisse sollen zu einer Antwort auf diese Fragen beitragen.

<sup>5</sup>Definiert als „alle Formen von Kommunikation in, von und über Hochschulen inklusive ihrer Produktion, Inhalte, Nutzung und Wirkungen, die von Akteuren innerhalb und außerhalb der Organisation Hochschule erbracht werden“ (Fähnrich et al., 2019, S. 8).

### 3 Methodik

Im Rahmen des explorativen BMBF-Projekts EXENKO wurden an drei Universitäten und einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen problemzentrierte Leitfadeninterviews (Witzel, 2000) mit u.a. 7 männlichen und 14 weiblichen Postdocs sowie 4 Akteurinnen und 6 Akteuren der Hochschulkommunikation geführt.<sup>6</sup> Auf Postdoc-Ebene wurden sämtliche auf den Webseiten der Hochschulen identifizierten Forschenden derjenigen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer angeschrieben, die bundesweit einen Frauenanteil von unter 25 Prozent bei den Studierenden bzw. Professuren aufweisen. Dies sind die Fächer Physik (ohne Lehramt) und Elektrotechnik an den Universitäten. An der beteiligten Hochschule für angewandte Wissenschaften wurden promovierte Personen<sup>7</sup> ohne Professur aus den Fächern Informatik und Maschinenbau angeschrieben. Weiterhin wurden Personen der Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften adressiert. Diese Fächergruppe weist bei den Studierenden etwa paritätische Frauen- und Männeranteile auf; bei den Professorinnen liegen die Anteile aber deutlich unter 50 Prozent. Die Wahl fiel auf diese Fächergruppen, da sie hinsichtlich der Frauenanteile im Studium Unterschiede aufweisen, während sie im Hinblick auf die Orientierung am Publikationsoutput in Fachjournals vergleichbar sind (Reimer et al., 2021, S. 9). Dem Aufruf folgten auf Postdoc-Ebene 7 Männer (Elektrotechnik (5), Physik (1), Wirtschaftswissenschaften (1)) und 14 Frauen. Bei den Frauen war das Interviewsample fachlich heterogener (Wirtschaftswissenschaften (6), Elektrotechnik (5), Informatik (2), Physik (1)). Vier der Frauen sind internationale Wissenschaftlerinnen aus Südamerika und Asien.

Neben den Gesprächen mit den Postdocs sind Interviews mit 10 Akteurinnen und Akteuren der Hochschulkommunikation (AHK) Grundlage für die empirische Auseinandersetzung mit der Fragestellung. Hierbei wurden 2 Redakteurinnen und 2 Redakteure sowie eine (stellvertretende) Leiterin und 3 Leiter der Kommunikationsabteilungen interviewt.

In der Analyse werden die zentralen Argumentationslinien der Interviewten nachgezeichnet und ihre subjektiven Perspektiven auf Exzellenz herausgearbeitet. Die Tabelle zeigt die für den vorliegenden Artikel herangezogenen Interviews der Postdocs und Akteurinnen und Akteuren der Hochschulkommunikation, die nachfolgend zitiert werden. Die aus diesen Fällen rekonstruierten Argumentationsmuster finden sich auch in den anderen Interviews.

---

<sup>6</sup>Im zugrundeliegenden Forschungsprojekt wurden auch Professorinnen als im Wissenschaftssystem etablierte potenzielle Vorbilder für das Sichtbarkeithandeln von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Gleichstellungsakteurinnen zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Hochschulkommunikation befragt. Für die Fragestellung dieses Beitrags steht ihre Sicht aber nicht im Fokus.

<sup>7</sup>Eine Auswahl nach anderen Diversitätsmerkmalen als Geschlecht fand nicht statt, da das Merkmal Geschlecht (bzw. Sichtbarkeit von Frauen) im Fokus der Studie steht.

**Tabelle 1:**<sup>8</sup> Pseudonym & Fach bzw. Funktion

Postdoc, w-1, MINT	Informatik
Postdoc, m-2, MINT	Physik
Postdoc, w-4, MINT	Elektrotechnik
Postdoc, w-5, MINT	Elektrotechnik
Postdoc, w-6, MINT	Elektrotechnik
Postdoc, w-12, WiWi	Wirtschaftswissenschaften
Postdoc, w-13, WiWi	Wirtschaftswissenschaften
Postdoc, w-14, MINT	Informatik
AHK*, w-2	Redakteurin
AHK, w-3	Leitungsperson
AHK, w-4	Redakteurin
AHK, m-1	Leitungsperson
AHK, m-2	Leitungsperson
AHK, m-3	Leitungsperson
AHK, m-4	Redakteur
AHK, m-6	Redakteur

\*Akteurin bzw. Akteur der Hochschulkommunikation

Die Interviews fanden im Zeitraum von April 2022 bis März 2023 statt. Inhalte waren der berufliche Werdegang und das Verständnis von wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz. Gefragt wurde zudem, was *Sichtbarkeit einer Forschungspersönlichkeit* sowohl innerhalb der Fachcommunity als auch in der Öffentlichkeit für die interviewten Personen bedeuten und wie *Sichtbarkeit* und *Exzellenz* aus ihrer Sicht zusammenhängen. Die Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Im Anschluss wurden Fallexzerpte erstellt, die sowohl den thematisch-inhaltlichen Verlauf der Interviews als auch die Artikulationsweisen darlegen (Was- und Wie-Ebene). Die nachfolgende Analyse erfolgt auf Grundlage des integrativen Basisverfahrens (Kruse, 2014). Dieses Auswertungsverfahren der rekonstruktiven Sozialforschung fokussiert auf drei sprachbezogene Analyseebenen: Pragmatik, Syntaktik und Semantik. Sie stellen das induktive Moment dar und dienen der sequentiellen Rekonstruktion dessen, was auf welche Weise im Interview zum Ausdruck kommt (Kruse, 2014, S. 484).

<sup>8</sup>Die Kürzel *m* und *w* nach den Positionsbezeichnungen stehen für die selbst zugeschriebene weibliche oder männliche Geschlechterkategorie.

## 4 Perspektiven von Postdocs und Akteurinnen und Akteuren der Hochschulkommunikation auf Gleichstellung im Exzellenzdiskurs

### 4.1 Die Sicht von Postdocs

Die Postdocs rekurrieren hinsichtlich ihres Exzellenzverständnisses auf die aus ihrer Sicht in ihren Fachkulturen dominante Orientierung an „*Publikationen in hoch gerankten Fachzeitschriften*“, aber auch an der „*Einwerbung von Drittmitteln*“ sowie der „*Präsentation der eigenen Forschung auf Konferenzen*“. Sie betonen insbesondere die Produktion von möglichst vielen Fachartikeln in kurzer Zeit, die aufgrund des Publikationsmediums dann als wissenschaftlich herausragend gelten und von anderen Forschenden gesehen und anerkannt werden. Im Verlauf der Interviews wird jedoch an verschiedenen Stellen auch Kritik an bibliometrischen Verfahren geäußert, etwa im Kontext der Vergabe von Forschungsgeldern oder der Besetzung von Positionen. So berge der Druck, möglichst viel zu veröffentlichen, auch die Gefahr, „*dass die Qualität oder auch der Tiefgang von der Wissenschaft ein bisschen verwässert*“ (Postdoc, m-5, MINT). Sie sehen die zunehmende „*Masse an Publikationen*“ kritisch, denn „*Publikation alleine ist keine Exzellenz*“ (Postdoc, w-5, MINT).

Die Eigendefinitionen der Postdocs auf die Frage, was Exzellenz ganz persönlich für sie bedeute, gehen daher häufig über die genannten Kriterien hinaus. So bedeutet Exzellenz für sie, dass etwa eine Person innovativ und „*am Geist der Zeit*“ bzw. gar „*ein Stück voraus*“ oder mit einer „*gewissen Vision*“ ausgestattet sei (Postdoc, w-4, MINT). Darüber hinaus habe exzellente Forschung nach Postdoc w-4 einen „*Nutzen für die Gesellschaft oder für die Forschung*“.

Auf Ebene der Postdocs thematisieren sowohl Frauen als auch Männer die *Kontextbedingungen* und zugleich *Voraussetzungen* für exzellente Forschungsleistungen und verstehen sie als wesentlich für die Erreichung wissenschaftlicher Exzellenz. Wichtige Voraussetzungen in den Augen der Interviewten sind zum einen personelle Ressourcen wie ein kollegiales Team, aber auch eine gute materielle Infrastruktur, Zeit und Glück. Eine Wissenschaftlerin folgert hierzu: „*Ich glaube, vielen ist es nicht klar, wie viel dahintersteckt, wirklich eine exzellente Wissenschaftlerin, Wissenschaftler, Professorin, Professor zu sein*“ (Postdoc, w-14, MINT) und verweist damit auf die Bedeutung institutioneller und persönlicher Kontextbedingungen für wissenschaftliche Exzellenz.

Eine internationale Postdoktorandin (w-12) kritisiert in diesem Zusammenhang das – gerade auch im Vergleich zu den USA, die sie von einem Forschungsaufenthalt kennt – sehr *hierarchische System* an deutschen Hochschulen, das Folgen für die fachliche sowie öffentliche Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern habe. Sichtbarkeit sei für die Zuschreibung von Exzellenz zentral. Doch werde die Leistung von Postdocs häufig nicht gesehen und anerkannt, da Vorgesetzte

nicht selten die Forschungsergebnisse ihrer Mitarbeitenden nach außen präsentieren bzw. in Veröffentlichungen die Erstautorschaft übernehmen. Die Befragte sieht dies als problematisch an, da es ethischen Prinzipien widerspreche.

In den Interviews werden weitere Kontextbedingungen zur Sprache gebracht, die als nachteilig für die Wahrnehmung einer exzellenten Forscherpersönlichkeit empfunden werden. So schildert Postdoc m-2, der aus einer Arbeiterfamilie stammt, seinen schwierigen Aufstieg in der Wissenschaft: *„Ich finde das total schlimm, (lacht) so diesen Begriff der Exzellenz, weil ich zum Beispiel halt eben nicht exzellent war, ich war auf der Hauptschule, also bin ich kein exzellenter Typ“* (Postdoc, m-2, MINT). Der Interviewpartner beschreibt Mechanismen des sozialen Feldes Wissenschaft, in dem Exzellenzzuschreibungen mit der *sozio-ökonomischen Herkunft*<sup>9</sup> und bestimmten *Bildungsbiografien* korrelieren, da etablierte Personen auf Ebene der Professur den eigenen Habitus unbewusst zum Maßstab für eine Beurteilung der Eignung einer Person für eine Karriere machen und ihre tatsächliche Leistung dabei in den Hintergrund treten kann (Beaufäys, 2003, S. 188). Subjektiv kann das weitreichende Folgen haben, so dass sich Personen, die etwa über den zweiten Bildungsweg an die Hochschule gekommen sind, als weniger prädestiniert für eine Wissenschaftskarriere und die Erreichung wissenschaftlicher Exzellenz betrachten. Postdoc m-2 habe viele talentierte Peers mit ähnlichen Biographien das Wissenschaftssystem trotz hoher Karriereaspirationen verlassen sehen.

Insbesondere Personen mit familiären Sorgeverpflichtungen haben aufgrund von Mehrfachbelastungen weniger Zeit für Forschung; dies betrifft angesichts der gesellschaftlichen Verteilung von Care-Arbeit immer noch überproportional Wissenschaftlerinnen (Beaufäys, 2003, S. 192). So berichtet etwa Postdoc w-13, dass sie als Mutter von kleinen Kindern das Gros der Sorgearbeit übernehme und daher in ihrem Alltag weitaus weniger Zeit für Publikationen habe als kinderlose Peers. Sie kritisiert dabei ein Exzellenzverständnis, das stark am Output orientiert sei. Dies sei in ihren Augen *„definitiv ein Genderthema [...] also, ich hatte nicht die gleichen Möglichkeiten, Output zu generieren in den letzten acht Jahren, seit unser erster Sohn geboren ist, wie meine männlichen Kollegen“* (Postdoc, w-13, WIWi). Auch der oben zitierte Postdoc m-2 berichtet, dass die Work-Life-Balance für ihn als Mehrfach-Vater eine Herausforderung sei. Wenn er nach wie vor viel publizieren wolle, um in seiner wissenschaftlichen Karriere voranzukommen, leide sein Privatleben – Freundschaften und Hobbies – darunter (Postdoc, m-2, MINT). Die Themen Vereinbarkeit wie auch Elternschaft werden in der Wissenschaft nach wie vor weitgehend ausgeblendet und stellen sich daher auch den in unserer Studie Interviewten als Nachteil dar, wenn auch mit je

<sup>9</sup>Rassismuserfahrungen (Paulitz & Braukmann, 2020) wurden von den interviewten Personen nicht thematisiert, was auch auf den Interviewleitfaden zurückgeführt werden kann, der keine explizite Frage zu diesem Aspekt enthält.

nach Geschlecht unterschiedlicher Konsequenz für die wissenschaftliche Arbeit und insbesondere den Output.

Einige der Interviewpartnerinnen sehen große Unterschiede in der Art, wie Frauen und Männer in der Forschung wahrgenommen werden. So berichten einige weibliche Postdocs, dass sie als Frauen in männerdominierten Fächern besonders auffielen. Dies sei einerseits mit der Chance verbunden, gesehen zu werden; andererseits müssten sie ihre Position als Wissenschaftlerin stets rechtfertigen: *„Ich weiß gar nicht, wie oft ich schon für eine Dame aus dem Vorzimmer gehalten wurde“* (Postdoc, w-6, MINT).

Aus den Interviews geht hervor, dass Sichtbarkeit als weibliche Person im Zusammenhang mit der Zuschreibung bzw. Nichtzuschreibung von Exzellenz ein häufiges Thema ist: Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern müssen sich als vermeintlich in ihrer Karriere begünstigte Frau permanent beweisen *und* sie haben darüber hinaus den Eindruck, stets aktiv auf sich selbst und ihre wissenschaftlichen Verdienste aufmerksam machen zu müssen, da sie sonst übersehen oder nicht ernst genommen werden. Vor allem in den MINT-Fächern erzeugt ihr Minderheitenstatus also einen Handlungs- und Legitimationsdruck.

Postdoc w-1 konstatiert, dass neben der forscherschen Leistung die Eingebundenheit in professionelle Netzwerke sowie die Art, wie man sich selbst *„verkaufen“* kann, einen wichtigen Einfluss habe – das aber sei ja *„nichts, was nur mit der eigenen Leistung, [...] Arbeitsleistung zu tun“* habe (Postdoc, w-1, MINT). Die Wissenschaftlerin beobachtet, dass es bei der Sichtbarkeit einer forschenden Person häufig insbesondere um die *Art der Darstellung* gehe, und stellt hier einen Zusammenhang zwischen der Art der Selbstpräsentation und der erfahrenen Anerkennung fest: *„Dass ich dann halt mich oft ärgere, weil ich immer so das Gefühl habe, die, die am lautesten schreien in Führungsstrichen, kriegen dann die Lorbeeren, aber nicht die, die am härtesten arbeiten“* (Postdoc, w-1, MINT). Während diese Wissenschaftlerin das jeweilige Darstellungsvermögen am Grad der Extrovertiertheit einer Person festmacht, führt Postdoc w-12 die von ihr ebenfalls beobachteten Unterschiede auf eine Geschlechterdimension zurück:

*„Und Männer sind meiner Meinung nach besser darin, sich zu verkaufen, in unserem Bereich besonders. Sehr, sehr viel besser. [...] Frauen sind ein bisschen fair darin zu sehen, wie die Arbeit genau gestaltet war. [...] Und ich habe das Gefühl, dass sich manchmal Männer sehr gerne diese Benefits nach außen nehmen. [...] Obwohl vielleicht an der Arbeit auch andere Menschen beteiligt waren“* (Postdoc, w-12, WiWi).

Eine Unsicherheit in der Darstellung der eigenen Forschung wird im Sample von vielen weiblichen Postdocs beschrieben. Der von ihnen wahrgenommene erhöhte Bedarf eines „*Impressions-Managements*“ bzw. einer „*Selbstpräsentation*“ (Postdoc, w-14, MINT) auch in der Wissenschaft als Voraussetzung für Exzellenz bzw. Exzellenz-zuschreibung wird von ihnen kritisch zur Sprache gebracht. Die beschriebene Bescheidenheit erscheint hier als Hindernis auf dem Weg zu wissenschaftlicher Exzellenz. Jedoch sei angemerkt, dass Verhaltensweisen unterschiedlich bewertet werden können: So kann Bescheidenheit bei einem Wissenschaftler als Ausdruck von Kompetenz, bei seiner Kollegin als hinderliche Unsicherheit betrachtet werden (Beaufaÿs, 2003, S. 195).

Angesichts des vorhandenen Ungleichgewichts unterschiedlich privilegierter Ausgangs- und Umfeldbedingungen für eine Karriere in der Wissenschaft schlussfolgert Postdoktorandin w-1:

*„Ich glaube, der Leistungsbegriff müsste angepasst werden, um dann die Leistung hinsichtlich Exzellenz messen zu können, weil, ja und selbst die – nur die reine Leistung [...] spiegelt ja nicht das wider, was wahrscheinlich dann am Ende als Exzellenz bezeichnet wird. Im Gesamtgefüge müsste definitiv halt eben entsprechend auch die andere persönliche Leistung wie Care-Arbeit und so weiter da reingezählt werden [...] und das Ungleichgewicht, das natürlich vorhanden ist“* (Postdoc, w-1, MINT).

Wie die Ausführungen zu wahrgenommenen Leerstellen im Exzellenzverständnis gezeigt haben, betrachten die Postdocs einige Ungleichheitsdimensionen als besonders wesentlich, wenn es um die Voraussetzungen für exzellente Leistung geht. Zu diesen gehören insbesondere

- (a) die Position im Wissenschaftssystem aufgrund dessen starker Hierarchisierung,
- (b) die soziale Herkunft,
- (c) Sorgeverpflichtungen und damit einhergehende Konsequenzen für Zeitkapazitäten zum Generieren von Output, sowie
- (d) die Wahrnehmung der Leistung einer Forscherpersönlichkeit und Exzellenz-zuschreibungen durch andere.

In unseren Analysen zeigt sich, dass insbesondere Zeitmangel aufgrund von Sorgeverpflichtungen sowie Leistung geschlechterdifferenzierend gedeutet werden, männliche und weibliche Postdocs hier also unterschiedliche (Diskriminierungs-) Erfahrungen machen. Frauen gelten aufgrund der Zuschreibung potenzieller Mutterschaft notorisch als potenzielle Aussteigerinnen aus dem System (Beaufaÿs, 2003, S. 192). Hierarchisierung und Zuschreibungen aufgrund sozialer Herkunft betreffen

hingegen anscheinend männliche und weibliche Postdocs gleichermaßen. Im Hinblick auf die untersuchten Fächergruppen lässt sich zusammenfassen, dass sich die weiblichen Postdocs in den MINT-Fächern aufgrund des geringeren Frauenanteils häufig diskriminiert fühlen und sich stärker beweisen müssen – diese Erfahrungen machen weibliche Postdocs aus den Wirtschaftswissenschaften nicht im selben Ausmaß.

Inwieweit teilen die interviewten Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation diese Perspektiven und welche handlungspraktischen Implikationen können hieraus abgeleitet werden?

## 4.2 Die Sicht der Hochschulkommunikationsverantwortlichen

Die Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation beziehen sich auf die Frage, was sie unter exzellenter Forschung verstehen, zunächst ebenfalls auf die in der Wissenschaft gängigen Exzellenzkriterien, insbesondere, insoweit sich diese in herausgehobenen Positionen der Forschenden niederschlagen, und vertrauen diesen Kriterien auch zunächst. Aus Sicht der Hochschulkommunikation besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch auch die Vermittlung dieses Wissens und seiner *gesellschaftlichen Relevanz* nach außen. Wie eine Redakteurin<sup>10</sup> es formuliert, sei es von Bedeutung, dass Forschende ihr Wissen „*gut vermitteln können – wenn sie das, was sie da entwickeln, an dem [...] sie forschen, wenn sie wirklich erklären können, welche gesellschaftliche Bedeutung das jetzt hat*“ (AHK, w-4<sup>11</sup>). In den Augen der meisten Kommunikationspersonen ist im Diskurs um Exzellenz insbesondere das Hervorheben eines Mehrwerts für die Gesellschaft wichtig. So betont Redakteurin w-2 im Hinblick auf eine Wissenschaftlerpersönlichkeit, die ein besonders öffentlichkeitswirksames Forschungsthema besetzt: „*Diese Person kriegt natürlich allein dadurch mehr Fördermittel, mehr Aufmerksamkeit, dadurch auch mehr Preise*“ (AHK, w-2).

Die Interviewten aus der Hochschulkommunikation sehen den Exzellenzdiskurs jedoch auch kritisch. Für Redakteurin w-2 ist es bedenklich und grenze gar an „*Lächerlichkeit, [...] wie da zum Teil um Veröffentlichungen, Drittmittel, Zahlen und Auszeichnungen herumgetanzt wird wie um das goldene Kalb*“ (AHK, w-2). Redakteur m-1 kritisiert den Wettbewerbsgedanken: „*Also dieses schneller, höher, weiter, das ist ja der olympische Gedanke, der über allem schwebt. [...] Aber wenn sich so Forschung so völlig verselbständigt und es immer nur um Maximierung geht, also in allen Bereichen, glaube ich, ist das eher kontraproduktiv*“ (AHK, m-1).

---

<sup>10</sup>Es konnten in der Analyse der Sicht auf exzellente Forschung keine Unterschiede zwischen Leitungspersonen und Redaktionsmitgliedern identifiziert werden.

<sup>11</sup>w steht für weibliche und m für männliche Person.

Leitungsperson AHK m-3 bekennt, mit dem Exzellenzbegriff zu „fremdeln“: *„Weil ich es schwierig finde, allgemeingültige Kriterien für Exzellenz zu definieren, egal, ob es um ein System wie Hochschule geht, als auch um eine Person. Keine Hochschule ist wie die andere. Wie vergleicht man am Ende, warum die eine exzellenter ist als die andere?“*. Sie begründet ihr Befremden im Hinblick auf den Exzellenzbegriff mit unterschiedlichen „Ausgangspositionen“, die für zwei Menschen niemals gleich seien: *„Weil jeder seinen eigenen Weg hat, seine eigenen Rahmenbedingungen, sein eigenes soziales Umfeld“* (AHK, m-3). Dies sei zwar kein der Wissenschaft vorbehaltenes Problem, jedoch hier besonders ausgeprägt, wie folgende Aussage auf den Punkt bringt:

*„Also ist es fair, den 60-jährigen [...] patriarchalisch sozialisierten Top-Down-Wissenschaftler, der auf der Arbeit eines 30-köpfigen Nachwuchsteams fußt und am Ende seinen Namen drüberschreibt, mit dem [...] jungen Vater, dem es wichtig ist, dass er viel Zeit auch mit seinen Kindern verbringen kann und der vielleicht deswegen abends um 20 Uhr noch ins Labor fährt und bis 1 Uhr dort seine Proben analysiert und [...] gar keine Zeit hat, so viele Anträge zu schreiben, oder niemanden hat, der ihm die schreibt, zu vergleichen? [...] Also, ich finde den Exzellenzbegriff extrem schwierig, weil es keine vernünftigen Kriterien gibt“* (AHK, m-3).

In diesem Interviewausschnitt wird der Aspekt der *ungleichen Verteilung von Zeit* gerade für Personen mit Sorgeverpflichtungen betont, den auch Redakteurin w-2 sieht, wenn sie von diskriminierenden Erfahrungen werdender Väter in der Wissenschaft berichtet, die *„dermaßen Gegenwind bekommen“* (AHK, w-2). Ein weiterer Aspekt, den AHK m-3 anspricht, ist die *starke Hierarchisierung im Wissenschaftssystem*, die die Sichtbarmachung exzellenter Leistung als Gemeinschaftsleistung häufig verunmögliche.

AHK m-4 betont zudem, dass forschende Personen jeweils unterschiedliche „Ausgangsvoraussetzungen“ hätten und meint damit insbesondere ihre jeweiligen Forschungsfelder, die je nach öffentlichem Interesse mehr oder weniger Aufmerksamkeit generieren und entsprechend mehr oder weniger gefördert würden. Exzellente Forschung benötige demnach das öffentliche Interesse am Forschungsthema und damit einhergehende *finanzielle Fördermittel* als zentrale Voraussetzungen, die wiederum ungleich verteilt seien: *„Also, deswegen finde ich, [...] Exzellenz ist ein gefährliches Wort, schwierig zu verwenden, weil es ja, es wertet oder es bewertet ja die Leistung, aber ja, ich finde, es sagt dann doch eigentlich nicht so viel aus“* (AHK, m-4).

Eine zentrale, in diesem Zusammenhang immer wieder genannte Voraussetzung ist die soziale Herkunft bzw. die Bildungsbiografie der Forschenden. Dieser Aspekt wird insbesondere dann in den Gesprächen hervorgehoben, wenn Diversität explizit als ein zentrales Ziel der eigenen Institution formuliert wurde. Für Leitungsperson m-1 ist es ein zentraler Bestandteil exzellenter Leistung, zunächst die *„Rahmenbedingungen dafür zu schaffen“*, dass Personen *„ihre Potenziale erschließen“* können (AHK, m-1). In seinen

Augen seien es dann gerade die unterschiedlichen Herkünfte, die auch „*unterschiedliche Sichtweisen*“ zuließen, die für exzellente Forschung unabdingbar seien. Auch Redakteur m-2 betont die Bedeutung verschiedener Perspektiven und diverser Teams für gute Forschung, „*dass die einfach die innovativeren und besseren Ergebnisse erzielen, weil die eben nicht nur in der eigenen Suppe schwimmen*“ (AHK, m-2).

Redakteurin w-2 bemerkt, dass in der Wissenschaft tätige Frauen und Männer unterschiedlich wahrgenommen werden und führt diese auch auf traditionelle Rollenbilder zurück. Sie bemerkt insbesondere Unterschiede in der Darstellung: So werde bei Müttern stets neben der Forschung auch das Vereinbarkeitskonstrukt beschrieben. Bei Vätern stehe dagegen die Forschung im Vordergrund und Elternschaft werde ausgeblendet (AHK, w-2). Auch Redakteur m-6 ist der Ansicht, dass „*die breite Öffentlichkeit wissenschaftliche Forschung schon oft noch mit Männern assoziiert. Also so die klassische Figur des Professors ist, glaube ich, noch in vielen Köpfen verankert*“ (AHK, m-6). Dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlich wahrgenommen werden, sehen einige der befragten Kommunikationspersonen also durchaus. Welche Konsequenz daraus jedoch für ihr Handeln folgt, scheint umstritten zu sein – die Sichtweisen bewegen sich hier zwischen einem aktiven Gegensteuern durch Hervorhebung der Leistung von Wissenschaftlerinnen (AHK, w-3) und der Perspektive, dass man die Realität nicht besser machen könne, als sie ist (AHK, w-2) – ein Dilemma, das auch Boyce und Kitzinger (2008, S. 17) beschreiben. Wie auch Redakteur m-2 betont, handelt es sich bei der ungleichen Wahrnehmung von Männern und Frauen in der Wissenschaft letztlich um ein strukturelles Mengenproblem, nämlich, dass es an Hochschulen mehr Männer als Frauen in höheren Positionen gibt – dieses aber müsse an anderer Stelle gelöst werden. Es wird hier also eine gewisse Ambivalenz deutlich, die teilweise dazu führt, dass die interviewten Kommunikationsverantwortlichen nur selektiv Verantwortung übernehmen oder übernehmen können, indem sie ihre Handlungsmacht im Kontext der Darstellung von Exzellenz nur eingeschränkt nutzen oder nutzen können.

Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation sehen ebenso wie die interviewten Postdocs, dass zu einer chancengerechten Bewertung von Forschungsleistung mehr gehört als die bloße Orientierung an gängigen Exzellenzkriterien, die sie in Teilen durchaus kritisch betrachten. Auch sie betonen, dass Forschende im Hinblick auf die Erreichung von Exzellenz unterschiedliche Ausgangsbedingungen haben. Herausgestellt werden von den Kommunikationsverantwortlichen insbesondere

- (a) die soziale Herkunft,
- (b) mehr oder weniger populäre Forschungsthemen,
- (c) Sorgeverpflichtungen und damit einhergehende verengte Zeitressourcen, sowie
- (d) die Wahrnehmung der Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Postdocs und Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation entwickeln im Interview ähnliche Perspektiven auf das Exzellenzkonzept. Die Kommunikationsverantwortlichen betonen etwas stärker die Bedeutung unterschiedlicher Forschungsthemen für die Exzellenzwahrnehmung. Eigene Handlungsspielräume für eine Weiterentwicklung des Exzellenzbegriffs – etwa durch eine verstärkte Darstellung von Leistungen unter Berücksichtigung der oben genannten unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen – sehen die Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation jedoch nur eingeschränkt: So möchte etwa Leitungsperson w-3 nicht darüber entscheiden, wer exzellent ist, da sie nicht wisse, ob sie „kompetent“ sei, „das zu beurteilen, weil ich eben keine Wissenschaftlerin bin“ (AHK, w-3). Auch Leitungsperson AHK m-2 argumentiert: „Exzellenz [...] bemisst sich [...] durch die Bewertung der Fachkollegen, zum Beispiel, oder der Qualität des Ergebnisses, ja? Und wir als Pressestelle maßen uns nicht an und sollten das, glaube ich, auch nicht tun [zu beurteilen], wie exzellent ein Forscher oder eine Forscherin ist“ (AHK, m-2). Zugleich würde er eine ausschließliche Orientierung an outputorientierten Exzellenzkriterien für seine Arbeit kritisch sehen: „Weil wir dann ganz viele andere ausschließen würden, was wir nicht wollen. Weil wir schon eigentlich die ganze Breite dessen abbilden wollen, was an der Uni passiert“ (AHK, m-2).

Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation betrachten ihren Einfluss auf den Exzellenzdiskurs in der Wissenschaft als begrenzt, da über Exzellenzkriterien nicht in ihrem beruflichen Handlungsfeld entschieden werde, wie es AHK m-2 beispielsweise konstatiert. Zugleich betonen sie die Handlungsspielräume in der Kommunikationsarbeit, etwa, wenn es darum gehe, eine Vielfalt von Themen und Menschen an ihren Hochschulen abzubilden. Eine ausschließliche Fokussierung auf outputorientierte Exzellenzkriterien erscheint ihnen in diesem Kontext als problematisch.

## 5 Diskussion

In diesem Beitrag wird analysiert, wie Postdocs und Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation wissenschaftliche Exzellenz definieren und welche Kritikpunkte am gängigen Exzellenzverständnis in diesem Zusammenhang vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Überlegungen thematisiert werden. Als zentrale Kritikpunkte an gängigen quantitativen Indikatoren für die Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz stellen sich dabei ein Bias in der Wahrnehmung der Leistung von Wissenschaftlerinnen und eine unzureichende Berücksichtigung wenig populärer Forschungsthemen heraus. Zudem wird die Ausblendung der Kontextbedingungen wie Sorgeverantwortung durch Elternschaft, Bildungsbiographie sowie sozialer Herkunft – und damit einhergehender ungleicher Ausgangsvoraussetzungen – problematisiert. Genau hier, so unsere Hypothese, könnte ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die Weiterentwicklung eines geschlechtergerechten Leistungs- und Exzellenzbegriffs

liegen. In dieser Weiterentwicklung sollte anerkannt werden, dass Personen mit Sorgeverantwortung – und damit potenziell weniger Wochenarbeitszeit – ebenso innovative Ideen generieren und profunde Forschungsleistungen erbringen können. Geeignete Indikatoren von Exzellenz, so formulierte es bereits die EU-Kommission im Jahr 2004, sollten den wissenschaftlichen Output nicht nur kumuliert (etwa durch das Zählen von Publikationen in hochgerankten Zeitschriften), sondern auch im Verhältnis zu der für die Forschung aufgewendeten Zeit messen (European Commission, 2004, S. 28). Ein geschlechtergerechter Zugang zu wissenschaftlichen Tätigkeiten ermöglicht darüber hinaus eine größere epistemische Vielfalt der Forschungsfragen und -perspektiven. Sowohl die Postdocs als auch die Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation thematisieren Kontextbedingungen wie soziale Herkunft – und damit verbundene Bildungsbiografien – sowie die eigene Position im Wissenschaftssystem. Anerkennung und Sichtbarkeit hängen demnach nicht nur an vermeintlich messbarer Leistung und damit verbundenen Exzellenzkriterien, sondern ebenso an Machtpositionen in einem hierarchischen Wissenschaftssystem. Akteurinnen und Akteure der Hochschulkommunikation verweisen zusätzlich auf die gesellschaftliche Anschlussfähigkeit von Forschungsthemen als Voraussetzung für die öffentliche Wahrnehmung exzellenter Forschung. Sie stellen einen Zusammenhang zwischen öffentlichem Interesse und finanzieller Förderung des Forschungsfeldes her.

Die Postdocs weisen darauf hin, dass die Outputorientierung des Exzellenzdiskurses Forschende mit aufgrund von Sorgeverpflichtungen geringerem Zeitbudget für wissenschaftliche Arbeit – und damit überproportional Frauen – benachteilige. Gerade in den Fachbereichen, in denen Frauen in der Minderheit sind, sehen sich Wissenschaftlerinnen oftmals einem Legitimations- und Handlungsdruck ausgesetzt, was ihre Position und die Sichtbarmachung ihrer Forschung im Wissenschaftssystem angeht – vor allem wenn sie Mütter sind. Unsere Ergebnisse bestätigen somit in Teilen Erkenntnisse aus der (feministischen) Organisations- und Hochschulforschung: Die *Wahrnehmung* der Passung von Personen ins kompetitive Wissenschaftssystem wird von sozialen Prozessen beeinflusst und vom sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs teilweise stillschweigend hingenommen – wenngleich ein Teil der Postdocs das zumindest im Interview nicht tut. Auch wenn also Bewegung in den Diskurs gekommen ist, stehen tradierte und verinnerlichte Leistungsbeurteilungsmuster scheinbar von Kontextbedingungen befreiter Forschender einem Wandel der Qualitätskultur nach wie vor entgegen (Beaufäys, 2003; Nielsen, 2016; Koenig, 2023).

Da die Studie explorativ angelegt ist und das Sample der befragten Postdocs nicht die gesamte disziplinäre Vielfalt abbildet, konnte nur ein Teil der subjektiven Perspektiven auf Exzellenz in der Wissenschaft rekonstruiert werden. Dafür bezieht die vorliegende Analyse erstmals die Rolle der Hochschulkommunikation im Diskurs zum Zusammenhang von Exzellenz und Gleichstellung mit ein und zeigt, dass für diese Akteursgruppe

die Vermittlung und Sichtbarmachung des gesellschaftlichen Mehrwerts von Forschung im Fokus steht. Es zeigt sich, dass gerade in diesem Bereich die Hochschulkommunikationsverantwortlichen die Entscheidung darüber, wem bzw. welchen Forschungsthemen sie auf ihren Kanälen zu Sichtbarkeit verhelfen und eine Plattform geben, aktiv mitgestalten können.

Trotz der Grenzen des kleinen Samples kann der Beitrag nahelegen, dass der Hochschulkommunikation eine wichtige Funktion zukommt, wenn es um die Sichtbarmachung exzellenter Forschung in der Breite der Öffentlichkeit geht. Vor diesem Hintergrund sind Hochschulkommunikationsverantwortliche zu ermutigen, sich in den Diskurs um eine Weiterentwicklung des Exzellenzbegriffs einzubringen und ihre Handlungsspielräume in der Sichtbarmachung von Forschungspersönlichkeiten *sämtlicher geschlechtlicher Orientierungen* stärker auszuschöpfen. Dazu könnte gehören, auch Forschungsthemen jenseits aktueller förder- und gesellschaftspolitischer Popularität darzustellen. Diese Fähigkeiten sind voraussetzungsvoll und müssen erlernt werden. Hier könnte die Erfahrung der Akteursgruppe Hochschulkommunikation stärker in die wissenschaftliche Organisations- und Personalentwicklung eingebunden werden. Darüber hinaus wäre hilfreich, Forschenden unterschiedlicher Statusgruppen wie auch unterschiedlicher Karrierewege und Ausgangsvoraussetzungen im Forschungsprozess Sichtbarkeit zu verschaffen. Auch hier kann die Hochschulkommunikation eine zentrale Rolle spielen.

Eine Weiterentwicklung des Konzepts wissenschaftlicher Exzellenz, die unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen und Kontextbedingungen thematisiert und deren intersektionale Betrachtung zu reflektieren vermag, kann allerdings nur ein gemeinsames Fortschreiten sein, das alle an der Produktion, Wahrnehmung, Anerkennung und Kommunikation beteiligten Stakeholder einschließt.

## Literatur

Allmendinger, J. (2015). Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In T. Wobbe (Hrsg.), *Interdisziplinäre Arbeitsgruppen Forschungsberichte: Bd. 12. Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne: Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 259–278). transcript Verlag.

Barlösius, E. (2008). „Leuchttürme der Wissenschaft“: Ein metaphorischer Vorgriff auf eine neuorientierte Wissenschaftspolitik. *Leviathan*, 36(1), 149–169.

Beaufaÿs, S. (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. transcript Verlag.

Binner, K. & Weber, L. (2019). Zwischen ‚Exzellenz‘ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. *Gender*, 11(1), 31–46. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.03>

Boyce, T. & Kitzinger, J. (2008). *Promoting women scientists in the media: the role of SET organisations and their science media communicators*. Cardiff University. Abgerufen am 28. Dezember 2023, von [https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/17533/1/report\\_4\\_boyce.pdf](https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/17533/1/report_4_boyce.pdf)

Center for Intersectional Justice (2019). *Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen. Im Auftrag des DeZIM-Instituts*. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/intersektionalitaet-in-deutschland/>

Engels, A., Beaufaÿs, S., Kegen, N. V. & Zuber, S. (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit: eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. (Hochschule und Gesellschaft). Campus Verlag.

European Commission (2004). *Gender and excellence in the making: minimizing gender bias in the definition and measurement of scientific excellence*. Office for Official Publ. of the European Communities.

Fährnich, B., Metag, J., Post, S. & Schäfer, M. S. (Hrsg.). (2019). *Forschungsfeld Hochschulkommunikation*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22409-7>

Ferretti, F., Pereira, Â. G., Vértesy, D. & Hardeman, S. (2018). Research excellence indicators: time to reimagine the ‘making of’? *Science and Public Policy*, 45(5), 731–741. <https://doi.org/10.1093/scipol/scy007>

Friedrichsmeier, A. & Fürst, S. (2012). Neue Governance als Wettbewerb um Sichtbarkeit: Zur veränderten Dynamik der Öffentlichkeits- und Medienorientierung von Hochschulen. *Die Hochschule*, 21(2), 46–64.

Guschke, B. (2023). *The persistence of sexism and racism at universities: exploring the imperceptibility and unspeakability of workplace harassment and discrimination in academia*. Copenhagen Business School. PhD Series No. 06.2023. <https://doi.org/10.22439/phd.06.2023>

Hamann, J. (2023). Qualität von Forschungsleistungen. In T. Betz, T. Feldhoff, P. Bauer, U. Schmidt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Handbuch Qualität in pädagogischen Feldern: Diskurse. Theoretische Grundlagen. Empirische Beiträge. Kritische Einwürfe*. Springer VS Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40471-0>

Hamann, J. & Schubert, J. (2023). Nützliche Forschung: Die Bewertung und Vermessung der gesellschaftlichen Relevanz von Wissenschaft. In D. Kaldewey (Hrsg.), *Wissenschaftsforschung* (S. 221–236). De Gruyter.

Klammer, U., Altenstädter, L., Petrova-Stoyanov, R. & Wegrzyn, E. (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Barbara Budrich.

Koenig, M. (2023). Zur Reform der Forschungsbewertung: Initiativen und Perspektiven. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 45(2), 92–98.

Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung: ein integrativer Ansatz*. (Grundlagentexte Methoden). Beltz Juventa.

Moore, S., Neylon, C., Paul Eve, M. O'Donnell, D. P. & Pattinson, D. (2017). "Excellence R Us": university research and the fetishisation of excellence. *Palgrave Communications* 3, Artikel 16105. <https://doi.org/10.1057/palcomms.2016.105>

Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>

O'Connor, P. & Barnard, S. (2021). Problematising excellence as a legitimating discourse. In P. O'Connor & K. White (Hrsg.), *Gender, power and higher education in a globalised world* (S. 47-69). (Palgrave Studies in Gender and Education). Palgrave Macmillan, [https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_3)

Paulitz, T. & Braukmann, S. (2020). Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 42(4), 30–49.

Paulitz, T. & Meier-Arendt, D. (2023). Geschlechterforschung und Wissenschaftsforschung. In D. Kaldewey (Hrsg.), *Wissenschaftsforschung* (S. 55–74). De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110713800-003>

Przytulla, N. V. (2021). *Exzellent inklusiv. Deutsche Hochschulen zwischen meritokratischer Ideologie und inklusivem Anspruch*. Beltz Juventa.

Reimer, M., Witte, J., Lenz, T. & Banschbach, V. (2021). *Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). [https://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Sonstige\\_Publikationen/studie-b2\\_buwin.pdf](https://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Sonstige_Publikationen/studie-b2_buwin.pdf)

Schiebinger, L., & Klinge, I. (2015). Gendered innovation in health and medicine. *Gender*, 7(2), 29-50. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452079>

Schimank, U. (2018). Leistung und Meritokratie in der Moderne. In S. Reh & N. Ricken (Hrsg.), *Leistung als Paradigma* (S. 19–42). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-15799-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-15799-9_2)

Schmid-Petri, H. & Haimerl, K. (2022). Wissenschaftskommunikatorinnen und -kommunikatoren an Hochschulen: Im Spannungsfeld zwischen Selbstbild, Leitungsebene und einzelnen Forschenden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 44(4), 80–101.

Schomberg, R. von (2023). Die Zukunft der Indikatoren für Forschungsbewertung und „offene Wissenschaft“/Open Science. Ein Plädoyer für einen Verzicht auf der Verwendung quantitativer Metriken. In J. Mörtel, A. Nordmann & O. Schlaudt (Hrsg.),

*Indikatoren in Entscheidungsprozessen* (S. 91–100). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-40638-7\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-658-40638-7_14)

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>

Wolffram, A. (2022). Gendered representations of excellence in science and technology. In F. Jenkins, B. Hoenig, S. M. Weber & A. Wolffram (Hrsg.), *Inequalities and the paradigm of excellence in academia*. Routledge.

Manuskript eingegangen: 11.09.2023

Manuskript angenommen: 15.04.2024

### **Angaben zu den Autorinnen:**

Eva Wegrzyn, M.A.  
Essener Kolleg für Geschlechterforschung  
Universität Duisburg-Essen  
Universitätsstr. 12  
45177 Essen  
E-Mail: [eva.wegrzyn@uni-due.de](mailto:eva.wegrzyn@uni-due.de)

Anja Mallat, M.A.  
Institut für Soziologie  
Universität Duisburg-Essen  
Lotharstr. 65  
47057 Duisburg  
E-Mail: [anja.mallat@uni-due.de](mailto:anja.mallat@uni-due.de)

Eva Wegrzyn, M.A. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur\*innen der Hochschulkommunikation (EXENKO)“.

Anja Mallat, M.A. war von Juli 2022 bis August 2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur\*innen der Hochschulkommunikation (EXENKO)“.