

Öffentliche Anhörung
Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung

Die **Zahlen sind bekannt**: Gleichstellung zwischen Männern und Frauen und ausreichende Beachtung von Gender-Aspekten ist in der deutschen Wissenschaft weiterhin **Desiderat, aber keinesfalls erreicht**. Die letzte Fortschreibung des Datenmaterials der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung von 2007 zeigt:

- Professuren sind zu 85,7 % mit Männern, zu 14,3 % mit Frauen besetzt, mit einer Tendenz zur vertikalen Segregation, also Männer auf den hoch dotierten und gut ausgestatteten und Frauen auf den niedriger dotierten und schlechter ausgestatteten Stellen. Leitungspositionen sind in der deutschen Wissenschaft zu 92,8 % Männersache. Daran scheint die Zeit nichts zu ändern, denn Steigerungsraten sind hier kaum zu erkennen.
- Frauen und Männer erreichen in den meisten Fächern gleichermaßen Studienabschlüsse. Erste Daten zeigen jedoch eine Tendenz, dass Frauen durch sozial nicht abgedeckte Gebühren eher vom Studium fern gehalten werden als Männer, und dass Frauen nach einem Bachelor seltener ein Master-Studium beginnen, also auch seltener eine Laufbahn in der Wissenschaft erreichen können.
- Die Berufungschancen sind ausweislich der jüngeren Daten für Männer und Frauen etwa gleich groß, wenn beide die Habilitation (oder eine Juniorprofessur mit der Möglichkeit zur zweiten großen Forschungsleistung) erreichen. Das ist jedoch – wie bei der Promotion - eher bei Männern der Fall. Die Forschung hat hier auf eine geschlechtsspezifische informelle Förderung von Männern für Männer, Verzerrungseffekte in der Leistungsbewertung und geschlechtsspezifische Rollenmuster und –erwartungen hingewiesen.
- Dazu kommt eine Untersuchung der EU-Kommission von 2007, in der für Deutschland geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in der Wissenschaft konstatiert werden („**Pay gap**“). Die Durchschnittsdifferenz im Jahreseinkommen liegt bei beunruhigenden 26,47 % zu Lasten von Frauen.

Die Analyse ist also komplex: **Gründe** für fehlende Gleichstellung liegen auf individueller wie gesellschaftlicher, auf persönlicher wie auf struktureller Ebene. In Deutschland wirken sich insbesondere stereotype Rollenerwartungen extrem hinderlich aus, insofern sie sowohl die Beurteilung von Personen trüben als auch die Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen verzerren. Damit wird auch der **Zusammenhang zwischen Gleichstellung beim Personal und Gender in der Forschung deutlich**

Zudem zeigt sich nach jahrelangen Bemühungen in Bund und Ländern: Ein bisschen Frauenförderung genügt nicht. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind zwar ebenso wie Frauenförderregelungen für Personalentscheidungen ein wichtiger Schritt, haben sich aber auch als unzureichend erwiesen, um tatsächlich Barrieren auf dem Weg zu einer offenen Wissenschaftskultur nieder zu reißen. Heute geht es um mehr: Gleichstellung bedeutet, Wissenschaft tatsächlich fair für alle Talente zu öffnen und damit auch allen Forschungsansätzen offen gegenüber zu stehen, um ein Maximum an Erkenntnis zu ermöglichen.

Schließlich geraten die **Folgen fehlender Gleichstellung** zunehmend in das öffentliche Bewusstsein: Fehlende Gleichstellung verkleinert den „pool of talents“ und verringert damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft; eine „geschlossene“ Wissenschaftskultur beeinträchtigt aber auch die Innovationsfähigkeit der Forschung, indem sie nicht nur Personen, sondern auch Ideen, neue Methoden und Lösungsansätze für drängende Probleme ausgrenzt.

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages hat also mit der Anhörung zu „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ insbesondere diesen Zusammenhang zwischen personeller Gleichstellung und vorurteilsfreier Leistungsbewertung erkannt. Er greift somit Fragen auf, die nicht nur für die beruflichen Chancen und die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, sondern auch **für die Zukunft der deutschen Wissenschaft von erheblicher Bedeutung** sind.

Im Folgenden findet sich eine komprimierte Darstellung der wesentlichen Befunde der – auch international vergleichenden - Forschung zu Gleichstellung und Gender in der Wissenschaft. Für vertiefende Analysen wird auf die umfangreiche Literatur und die zahlreichen Materialien zum Thema verwiesen. Dieser Tage legt insbesondere die Europäische Kommission einen Bericht zu *Women in Research Decision Making* vor, der die Situation auch mit Blick auf Handlungserfordernisse für die nächsten Jahre beschreibt, die für die Präsidentschaft ein Schwerpunkt sein sollen.

a) Bestandsaufnahme und Analyse

Aktuell ist insbesondere Folgendes von Bedeutung:

- In den letzten Jahren ergeben sich nur sehr geringe Veränderungen im Bereich **Personal**; Deutschland ist europäisch und weltweit deutlich im Hintertreffen. **Insbesondere Leitungspositionen** werden nur selten mit Frauen besetzt; Frauen sind in wichtigen Gremien, die über Ressourcen entscheiden, Ausnahme. Die Forschung hat einen beunruhigenden **Drehtür-Effekt** beschrieben, wonach Frauen aus Einrichtungen erst wieder ausscheiden müssen, bevor neue hineingelassen werden, sobald eine bestimmte (kleine!) Zahl erreicht ist.
- Der **Weg in die Wissenschaft** ist in Deutschland strukturell gleichstellungsfeindlich. Die Tatsache, dass hoch talentierte Studentinnen für die Wissenschaft nicht gefördert werden, und die Segregation von Männern bzw. Frauen in bestimmte Fächer und Positionen, auf Stellen bzw. Stipendien usw., hängt auch damit zusammen, dass Nachwuchs an Personen gebunden wird und lange abhängig arbeitet und dass Positionen nach dem **alles-oder-nichts-Prinzip** in relativ hohem Alter in nur begrenzt transparenten Verfahren vergeben werden. Der internationale Vergleich lässt vermuten, dass die strukturierte Promotion in Programmen statt nur bei Personen, die projektbezogene statt personenbezogene Ausstattung und die flachere Hierarchie in der Wissenschaft ein Mehr an Talenten hervorbringt, die keinesfalls alle zwingend W3-Lehrstuhlinhaber mit kleinen Königreichen werden müssen. Gerade die angloamerikanische Wissenschaftskultur zeigt, dass die deutsche **Kultur der kleinen Königreiche** heutigen Anforderungen wissenschaftlichen Handelns nicht gerecht wird. Länder, die mehr berufliche Positionen in der Wissenschaft bereit stellen und sich nicht nur am Bestand einer Stellenstruktur, sondern an der Zukunft der Wissenschaft orientieren, sind in der Lage, eine weit höhere Zahl von Talenten zu fördern und damit auch Gleichstellung schneller zu realisieren. Dazu tragen **diverse Qualifikationswege, die Durchlässigkeit des Systems und wirklich offenerer Wettbewerb** bei. Dazu kommt eine weniger auf Disziplinen fixierte Organisationsstruktur, weniger Zwänge durch flexibleres Personalrecht auch hinsichtlich von Lehrdeputaten und Forschungszeit. Die positiven Effekte betreffen dann die Teilhabe von Frauen und Männern, aber auch diejenige von Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren oder Seiteneinsteiger_innen z.B. aus der Wirtschaft („**diversity**“) – so versichert sich die Forschung auch hoher

Qualität, da durchgängig unterschiedliche Perspektiven in die Wissenschaft Eingang finden.

- Die **Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen** orientiert sich in Deutschland noch zu oft an der Person (und dabei an der „Passung“ oder „Ähnlichkeit“) anstelle der Leistung und dem Potenzial seiner oder ihrer Arbeit. Das ist eine Folge der personengebundenen Qualifizierungswege – das Bild des „Lehrers mit seinem Schüler“ prägt insbesondere in den Geisteswissenschaften. Daraus resultieren auch Gefahren für die Forschungsförderpolitik mit ihren personenorientierten Entscheidungen, disziplinar gebundenen Peer-Systemen, entsprechenden closed-shop-Problemen auch angesichts fehlender Gender-Kompetenz, mit entsprechendem Handicap bei der Ressourcenverteilung. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Länder mit **stark anonymisierten Beurteilungsverfahren** eher in der Lage sind, Gleichstellung zu realisieren. Dazu kommen u.a. in den USA **systematische Anstrengungen zur Bekämpfung von Vorurteilen** im System, wie z.B. das Harvard-Schema zur Studienbewerbersauswahl oder das Programm Advance der NSF, aber auch eindeutigere **rechtliche Anforderungen** an Maßnahmen zur Chancengleichheit in öffentlich geförderten Einrichtungen wie in Title VII CRA USA.
- In Deutschland liegen keine differenzierten Zahlen zu dem von der EU konstatierten „**pay gap**“, einer Einkommens- und Ausstattungsdifferenz oder sogar -diskriminierung in der Wissenschaft vor. Eine solche lassen allerdings auch die bekannten Zahlen – Verteilung auf C3/C4, W2/W3 usw. – schon jetzt vermuten. In Zukunft besteht Handlungsbedarf, um Gleichbehandlung insbesondere angesichts der neuen flexiblen, aber auch weitgehend intransparenten Besoldungskriterien zu gewährleisten. Dazu kommt ein Handlungsbedarf hinsichtlich privatwirtschaftlicher Forschung, wo Gleichstellungsvorgaben implementiert werden müssen. Ein „brain drain“ kann auch auf einen „pay gap“ zurückgehen!

b) Instrumente und Möglichkeiten

In Deutschland sind zahlreiche Anstrengungen unternommen worden, dem Ziel der Gleichstellung in der Wissenschaft näher zu kommen; daneben stehen wichtige Versuche, systematisches Wissen um Gender (nicht zuletzt im Kontext weiterer prägender Strukturen heutiger Gesellschaften) auch als notwendige und

zukunftsweisende Kompetenz in der Forschung zu verankern. Eine systematische Evaluation dieser Anstrengungen fehlt allerdings bislang, auch wenn in den Gender Studies punktuelle Analysen zu sinnvoller Instrumentierung einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik vorgelegt worden sind. Hier sei nur auf wenige zentrale Aspekte hingewiesen:

- Die Förderung der Gleichstellung im Bereich **Nachwuchs** bzw. Junge Forschende hat die Förderung einzelner Frauen im Wege der Stipendien ermöglicht, was positiv, aber für die Integration in den Wissenschaftsbetrieb unzureichend ist, oder aber Frauen auf **Stellen** gefördert, was eher die Möglichkeit schafft, dann auch im System zu bleiben. Befürchtete Marginalisierungseffekte treten dabei meist nicht ein. Zukünftig wäre darauf zu achten, dass mit einer Stelle **auch Ausstattung** verbunden und gewährleistet wird, dass **Freiheit zur Forschung** und nicht nur Pflichten in der Lehre oder akademischen Selbstverwaltung tatsächlich vorliegen. In der Schweiz hat sich als sehr hilfreich erwiesen, jungen Wissenschaftlerinnen nicht nur Stellen, sondern auch gesonderte eigene Mittel zur Verfügung zu stellen. Dazu kommt die Bedeutung des **Mentoring**.
- Die Förderung der Gleichstellung im Bereich **Leitungspositionen** ist bislang selten systematisch angegangen worden. Wo Fortschritte erzielt werden, deutet alles die große Bedeutung eines ernsthaften und strukturell spürbaren Engagements von Leitungspersonen. Dazu kommen Anreizinstrumente u.a. im Rahmen der Hochschulverträge der Länder, soweit diese mit sinnvollen Gleichstellungsindikatoren arbeiten, an die spürbar Ressourcen geknüpft werden. Dies kann auch in Forschungsförderprogrammen realisiert werden. Wo es nicht um Stellen, sondern um **Repräsentation in Gremien** geht, haben andere Staaten durchaus positive Erfahrungen mit paritätischen Besetzungen oder Mindestpräsenzen gemacht.
- Gleichstellung in der Wissenschaft erschöpft sich nicht in Maßnahmen zur Ermöglichung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, kommt aber ohne diese auch nicht aus. Die Slowenische Präsidentschaft setzt hier einen Schwerpunkt. Sinnvolle Maßnahmen sind nicht nur die Abschaffung aller – und auch der informellen! – Altersgrenzen. Dazu kommt die **Bereitstellung von Mitteln** in der Forschungsförderung, falls Forschende wegen Elternschaft oder Pflege vorübergehend ausfallen. Sinnvoll sind auch von Eltern selbst flexibel einsetzbare finanzielle Mittel zur Kinderbetreuung, Einrichtungen wie „flying nannies“ und wichtiger noch eine veränderte **Arbeitskultur**. In anderen

Ländern leben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Familie auch, wenn und weil sie nicht dauernd auf abendlichen Sitzungen die eigentlichen Entscheidungen treffen, nicht dauernd im Labor erwartet werden und nicht als wenig ehrgeizig gelten, wenn ein Termin einmal „Kita“ heißt. Auch hier scheinen flexible Regeln zu Arbeitszeit und angemessene Präsenzerwartungen ebenso wie transparente Verfahren der Entscheidungsfindung und Leistungsbewertung gleichstellungsorientiert zu wirken.

- **Strukturelle** und damit nachhaltige **Maßnahmen** zur Gleichstellung sind zwar seit langem in Hochschulgesetzen und autonomen Hochschulregeln angelegt, wo **Beauftragte, Präsenz in Gremien, Verfahrensrechte, Gleichstellungspläne oder zumindest Berichte** verlangt wurden. Handlungsbedarf besteht, um auch angesichts neuer Formen der Autonomie bzw. Hochschulfreiheit strukturelle Vorkehrungen zur Verhinderung von Ungleichheit und Innovationshemmnissen zu treffen. Hier sind die Wissenschaft selbst ebenso wie die sie ermöglichende Politik nicht zuletzt im Rahmen der Mittelzuweisungen gefragt, **sinnvolle Anforderungen** zu definieren (z.B. Minimalia zur Verfahrensgestaltung und –transparenz, statusgruppendifferenzierte und fortzuschreibende Gleichstellungspläne, Minimalia der Besetzung von Gremien, Leitungspositionen, Kuratorien, Beiräten usw., Gender Action Plans wie in der EU auch zur Sicherung von Gender-Kompetenz. Hierzu fördert die EU derzeit das Projekt PRAGES.). Das kann im Wege von Zielvereinbarungen, aber auch im Wege der Programmsteuerung und der Regulierung von Antragserfordernissen geschehen, wie es das BMBF jüngst mit Blick auf vorgezogene Professuren tut.
- In Deutschland finden Instrumente zur gleichstellungsorientierten Sicherung einer weniger auf Personen als **auf Qualität der Ideen und Ansätze orientierten Leistungsbewertung** in der Wissenschaft bislang kaum Anwendung. Dazu gehören die auch vom Wissenschaftsrat empfohlenen anonymisierten Bewertungsverfahren und die transparenten und extern reflektierten Personalrekrutierungsverfahren (für Professuren, aber auch für andere Positionen in der Wissenschaft – derzeit besteht die Tendenz zur Straffung auf Kosten der Qualität). Hierher gehören auch Maßnahmen zur Sicherung einer vorurteilsfreien und innovationsorientierten Bewertung von Forschungsvorhaben und –leistungen, z.B. Maßnahmen zur Vermittlung von Gender-Kompetenz.

- Schließlich: Gleichstellungspolitik braucht **gute Daten** als Grundlage. Derzeit fehlt es an einem übergreifenden Gleichstellungscontrolling und wettbewerbsorientiertem Ranking. Es bedarf dringend auch europäisch vergleichbarer, fortgeschriebener Daten zur Gleichstellung auf allen Ebenen der Wissenschaft. Deren Bereitstellung ist **nach der Föderalismusreform nicht gesichert**, also besteht Handlungsbedarf.

c) Gender in der Forschung

Im internationalen Vergleich steht die Forschung zur Kategorie Geschlecht sowohl mit Blick auf die sozialen Geschlechterverhältnisse wie auch mit Blick auf die tiefgreifenden Vergeschlechtlichungsprozesse, die z.B. Annahmen in den Wissenschaften bis heute nachhaltig prägen, mit diesen Ressourcen in zahlreichen Wissenschaftsfeldern **qualitativ gut**, aber **quantitativ und strukturell vergleichsweise schlecht** da. In Deutschland gibt es an einzelnen Hochschulen Studienangebote zu den Gender Studies, in denen auch unterschiedliche fachlich-disziplinäre Schwerpunkte gesetzt werden. An mehreren Hochschulen arbeiten Forschungsinstitute, die sich zentral mit Grundlagenforschung zu diesem Themenfeld auseinandersetzen.

In einigen **Disziplinen** wird in Deutschland seit mehreren Jahrzehnten auch zur wissenschaftlichen Kategorie Gender geforscht (Sozial- und Kulturwissenschaften), einige Disziplinen weisen im internationalen Vergleich dagegen auffallend geringe Gender-Kompetenz (bzw: einen hohen Grad der Schließung) auf (Philosophie, Geschichte, Theologie, Teile der Medizin und Naturwissenschaften); in anderen Disziplinen befindet sich oft höchst anwendungsrelevante Forschung eher im Aufbau (Medizin, Technik- und Naturwissenschaften, vgl. „discover gender“ in der Fraunhofer-Gesellschaft).

Es gibt **zahlreiche Ursachen** für die quantitativ geringe Verankerung von Gender Studies in Deutschland. Eine künftig höchst relevante Ursache ist ihr inter- oder transdisziplinärer Charakter. Eine US-Studie weist auch hier einen Zusammenhang zwischen Frauen und Minderheiten in der Wissenschaft und Inhalten der Forschung nach: innovative und meist interdisziplinäre Felder sind oft weniger monolithisch und damit gleichstellungsoffener als der Mainstream. Das deutsche Wissenschaftssystem ist dagegen sehr **disziplinär fixiert** und lässt fachübergreifende Neuerungen – auch in Feldern wie den Lebenswissenschaften, der Technikfolgenforschung oder den Gesundheitswissenschaften – schwer zu. Auch daraus resultiert ein „**brain drain**“ (auch aus den deutschen Gender Studies) insbesondere in die angloamerikanischen,

aber auch in die skandinavischen Wissenschaften sowie eine unterdurchschnittliche Beteiligung an europäischer Forschung. Ein weiteres Handicap ist im internationalen Vergleich die männliche Monokultur mit weithin über 80 %, oft auch weit über 90 % Männer in der deutschen Forschung. Insofern historisch Männlichkeit nicht als Geschlechtlichkeit markiert worden ist, hängt die Ausblendung von Geschlechterfragen hier unmittelbar mit fehlender Gleichstellung von Frauen in der deutschen Wissenschaft zusammen. Ganz schlicht: **Hier regieren Vorurteile**. In Deutschland besteht weiterhin eine Tendenz, Forschung zu Geschlechterfragen als Arbeiten zu Randthemen oder Sonderinteressen zu disqualifizieren, während **in anderen Wissenschaftskulturen Gender-Forschung und auch Frauen in der Wissenschaft einen sachlichen Grad der Anerkennung erreicht haben**.

Das **Erkenntnis- und Innovationspotenzial** der Gender Studies ist im Hinblick auf unterschiedliche Themenstellungen unterschiedlich ausgeprägt bzw. offenkundig. International gilt als Stand der Forschung die Hypothese, dass alle Forschungsfragen potentiell auch mit Blick auf die Bedeutung von Gender gestellt werden sollten, um die historisch wirksamen und auch international nicht mehr vertretbaren Verzerrungs- und Ausblendungseffekte zu vermeiden. Zu den bekannten Beispielen für das Potenzial von Gender Studies in der Forschung gehören:

- Pharmakologie: Wer Gender (also Geschlecht im Kontext von Alter, Herkunft, Lage usw.) in die Forschung systematisch integriert, verbessert die therapeutische Wirkung und vermeidet teils dramatische Nebenwirkungen, die auf Studien an durchschnittlich mittelalten Männern oder auch an nur männlichen Mäusen zurück gehen.
- Software-Entwicklung: Wer Gender systematisch reflektiert, kann Oberflächen nutzer- und nutzerinnengerechter gestalten, also z.B. geschlechtsspezifische Icons vermeiden, rot-grün-Schwächen von Männern umgehen, Anwendungspräferenzen beachten usw.
- Technikwissenschaften: Wird Gender in Entwicklungsprojekten systematisch reflektiert, kann eine Produktpalette nicht auf stereotype Frauen und Männer zugeschnitten, sondern flexibel an altersmäßig, kulturell *und* geschlechtlich differenzierte Bedarfslagen angepasst werden, also eine Patientenchipkarte anders formatiert, ein Kinderwagen anders konzipiert, ein intelligentes Haus anders vernetzt werden.
- Sicherheitsforschung: Technische Entwicklungen werden heute zunehmend unter dem Aspekt der „Veränderung“ der äußerlichen Erscheinung diskutiert. Hier haben die Gender Studies mit ihrem systematischen Blick auf Vielfalt erhebliche Kompetenz entwickelt, die fruchtbar gemacht werden könnte. Auch Sicherheitsszenarien dürften anders aussehen, wenn die Erkenntnisse der Forschung zu Gender und Terrorismus Beachtung finden.

- Rechts- und Sozialwissenschaft: In der Gesetzesfolgenabschätzung kann gender-kompetente Forschung unerwünschte Nebenfolgen frühzeitig aufdecken, die letztlich mittelbare Diskriminierung ausmachen würden, z.B. bei der Strahlenschutzregelung in der Erwerbsarbeit.
- Demografie: Die demografische Entwicklung kann wesentlich differenzierter abgeschätzt werden, wenn Geschlechterverhältnisse milieuspezifisch bzw. lebenslagen-differenziert (und nicht nur mit Blick auf die Frauen oder die Männer) in den Blick genommen werden.
- Planungswissenschaften: Gemeinnützige Bau- und Infrastrukturvorhaben müssen sich an u.a. gesetzlich vorgegebenen Gemeinwohlbelangen orientieren, zu denen auch die Bedürfnisse der Bevölkerung gehören. Stereotype Hypothesen führen hier zu verfehlter Planung; gender-kompetente Mobilitätsanalysen tragen dagegen z.B. zu zukunftsfähiger Verkehrsplanung bei.
- Wirtschaftswissenschaften: Mit dem Instrument des Gender-Budgeting lassen sich die Wirkungen von Haushaltsentscheidungen in einer Organisation, einer Kommune, einem Landkreis oder auch dem Bund differenziert ausweisen. Damit kann die Akzeptanz dieser Entscheidungen gesteigert, aber auch die Ressourcenverteilung insgesamt gerechter gestaltet werden.

Zur Sicherung von Gender-Kompetenz in der Forschung sind bereits einige **Instrumente** entwickelt worden. Dazu gehört die Förderung entsprechender interdisziplinärer **Einrichtungen oder Zentren** zur Vorhaltung entsprechender Kompetenz und von Studiengängen einschließlich strukturierter **Promotionsprogramme**, die Sicherung **interdisziplinärer Begutachtungsverfahren** und auch die konsequente Einforderung von Gender-Kompetenz (neben der Gleichstellung) in der Forschungsförderung, umsetzbar in **Förderbedingungen** zur gerechten Beteiligung von Männern und Frauen an der Forschung und zur Beachtung von Gender-Aspekten in der Forschung. Beispiele aus anderen Ländern umfassen **Innovationsprofessuren** in Fächern, in denen Gender-Kompetenz bislang wenig oder keine Beachtung fand, die auch von interessierten Abnehmern der Forschungsergebnisse mit finanziert werden können (z.B. Canadian Research Chairs mit Kofinanzierung der Industrie), oder **Peer-Qualifizierungen**, wie sie das Institut der Stanford University oder der NSF mit durchführen.

d) Berichtswesen und Datenlage

Daten zur Gleichstellung in der Wissenschaft wie auch zu Gender in der Forschung sind nicht ausreichend differenziert, nicht flächendeckend und nicht europäisch oder global vergleichbar vorhanden. Wichtige zumindest bundesweite Grundlagen hat

bislang die BLK bereit gestellt, nach deren Ende eine Fortschreibung des Materials nicht gesichert ist. Hier liegt **Handlungsbedarf**. Differenzierte Daten und Evaluationsforschung werden künftig gerade im Bereich der autonom agierenden Wissenschaft für Steuerungsaufgaben der Politik im Gewährleistungsstaat unverzichtbar sein.

Insgesamt lässt sich folglich konstatieren, dass zahlreiche Instrumente entwickelt worden sind, um Wissenschaft qualitativ sowohl mit Blick auf die Gleichstellung der Beteiligten wie auch mit Blick auf die Innovationskraft der Inhalte zu betreiben. In Deutschland kommt es darauf an, diese Ziele nicht nur rhetorisch, sondern ernsthaft – regulierend, ausstattend und unterstützend und ggf. auch sanktionierend – zu verfolgen.